



**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs. SWASTA AL-IKHLAS
KEBUN AJAMU KECAMATAN PANAI HULU KABUPATEN
LABUHANBATU**

Skripsi

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Sarjana S.I*

Oleh :

NURUL FADILLAH
NIM : 37141003

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI MTs. SWASTA AL-IKHLAS KEBUN AJAMU
KECAMATAN PANAI HULU KABUPATEN LABUHANBATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Sarjana S.I

Oleh :

**NURUL FADILLAH
NIM : 37141003**

Yang mengesahkan,

Pembimbing I

Dr. Mesiono, S.Ag., M.Pd.
NIP.197107272007011031

Pembimbing II

Suhairi, S.T., M.M.
NIP.197706112007101001

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Williem Iskandar Pasar V telp. 6615683-662292, Fax. 6615683 Medan Estate 20731

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu” yang disusun oleh NURUL FADILLAH yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S.I) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal:

31 Mei 2018 M
15 Ramadhan 1439 H

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan

Ketua

Dr. Abdullah, S.Ag, M.Pd
NIP.196808051997071002

Sekretaris

Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd
NIP.197107272007011031

Anggota Penguji

1. Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd
NIP.197107272007011031

2. Dr. Abdullah, S.Ag, M.Pd
NIP.196808051997071002

3. Suhairi, S.T., M.M.
NIP.197706112007101001

4. Drs. H. Adlin Damanik, M.AP
NIP.19551212 198503 1 002

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP.19601006 199403 1 002

Nomor : Istimewa
Lampiran : -
Perihal : **Skripsi**
A.n. Nurul Fadillah

Medan, Mei 2018
Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa :

Nama : Nurul Fadillah
Nim : 37141003
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu"

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

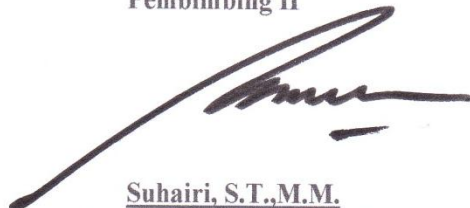
Wassalam Wr.Wb.

Pembimbing I



Dr. Mesiono, S.Ag., M.Pd.
NIP.197107272007011031

Pembimbing II



Suhairi, S.T., M.M.
NIP.197706112007101001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Fadillah
Tempat/Tgl. Lahir : Ajamu, 24 April 1996
NIM : 37141003
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Mesiono, S.Ag.,M.Pd.
2. Suhairi, S.T.,M.M.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 21 Mei 2018

Yang membuat pernyataan



NURUL FADILLAH
37141003



ABSTRAK

NURUL FADILLAH, PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTS. SWASTA AL-IKHLAS KEBUN AJAMU KECAMATAN PANAI HULU KABUPATEN LABUHANBATU

Skripsi, Medan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, Medan 2018 ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian ini dilakukan di MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif analisis. Sebagai informan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, pegawai administrasi, guru, siswa. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan pengujian keabsahan datanya dilakukan dengan cara *credibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan confirmabilita*.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kepala madrasah telah melaksanakan kepemimpinannya dengan baik sesuai dengan peran dan fungsinya sebagai kepala madrasah. 2) Mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu sudah memenuhi 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP). 3) Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu, yaitu: Sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator*. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu dilakukan dengan: a) Menjabarkan visi ke dalam misi untuk mencapai target mutu, b) Kepala madrasah merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai, c) Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan dan kelemahan madrasah, d) Dalam membuat keputusan anggaran madrasah kepala madrasah bermusyawarah dengan pihak yayasan, e) Melibatkan dewan guru dan tata usaha dalam pengambilan keputusan penting madrasah, f) Memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan. 4) Faktor penghambat terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu. Meliputi faktor internal dan eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah dana/keuangan madrasah, sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah wilayah dan lingkungan masyarakat.

Medan, 21 Mei 2018
Pembimbing I

Dr. Mesiono, S.Ag., M.Pd.
NIP.197107272007011031

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat dan ketenangan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan kripsi ini. Sholawat serta salam tak lupa pula penulis sanjungkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW, semoga rahmat dan karunia-Nya selalu tercurah kepadanya, sahabat dan keluarganya.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd., Dekan FITK UIN Sumatera Utara.
2. Dr. Abdillah, M.Pd., Ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. Mesiono, S.Ag.,M.Pd., Dosen pembimbing I, yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing proses pembuatan skripsi penulis.
4. Suhairi, S.T.,M.M., Dosen pembimbing II, yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing penulis dan memberikan arahan untuk kelancaran proses pembuatan skripsi ini.
5. Bapak dan Mamak tercinta Bpk. Suriadi dan Ibu Susilawati yang telah membiayai penulis sehingga menjadi sarjana, senantiasa memberikan motivasi serta do'a yang mengiringi langkah penulis setiap hari, sehingga penulis diberikan kemudahan menyelesaikan skripsi dalam keadaan ketenangan batin.
6. Eri Fadli, abangku tersayang yang seringkali menasehati penulis dikala malas mengerjakan segala sesuatu dan adik-adikku tercinta Rizki Ramadaniati, Wulan Hidayani, dan Zahraa Azkia yang telah memberikan semangat dikala penulis lelah dan bosan dalam proses menulis skripsi ini.
7. Almarhumah nenekku Jumiati, skripsi ini adalah kado untuk nenek dan janjiku untuk membuktikan kalau aku bisa menjadi sarjana. Sebelum nenek meninggal nenek selalu berpesan agar aku dapat membahagiakan kedua orangtuaku.
8. Keluarga besar MTs. Al-Ikhlas Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian skripsi.

9. Sahabat satu atapku Safrina Hasibuan, Meriani Nst., Leli Asmita Nasution, Rani Sukma Nasution, Devi Yuyun Sari. Kalian sahabat terbaik yang selalu memberikan motivasi dan mengobati kegelisahan penulis dikala gundah gulana.
10. Teman seperjuangan dari awal kuliah Ihya Mawaddah, Rina Khairani Nst., Isma Hayati Daulay, Pitri Yani Rambe, Fitri Yanti Nst., Sartika Dewi, Kartika Sari Siagian, Hijriani Tambunan, Riska Laila Wati, Nurul Fatya Syafirna, Nurul Arifah, yang terkadang sama-sama gundah gulana karena pembuatan skripsi.
11. Keluarga Besar Manajemen Pendidikan Islam kelas-2 angkatan 2014, bersama kalian banyak cerita seru yang kita rangkai bersama.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, karena penulis juga masih dalam proses belajar. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang membangun. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya, Aamiin..

Medan, 21 Mei 2018

Penulis,

NURUL FADILLAH
NIM. 37141003

DAFTAR ISI

ABSTRAK.	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.	viii
DAFTAR GAMBAR.	ix
DAFTAR LAMPIRAN.	x
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.	9
C. Tujuan Penelitian.	10
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian.	10
BAB II: KAJIAN TEORI	12
A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	12
1. Pengertian Peran.....	12
2. Konsep Dasar Kepemimpinan.....	13
a. Pengertian Kepemimpinan.	14
b. Tipe Kepemimpinan.	16
c. Gaya dan Karakteristik Kepemimpinan.	17
d. Pendekatan Kepemimpinan.	18
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah.	19
a. Kewajiban Kepala Madrasah.....	19
b. Fungsi Kepala madrasah.....	21

4. Peran Kepala Madrasah.....	22
5. Strategi Kepala Madrasah.	24
a. Penggunaan strategi hirarki oleh kepala madrasah.....	25
b. Penggunaan pendekatan transformasional.....	25
c. Penggunaan strategi fasilitatif.	26
6. Kunci Keberhasilan Kepala Madrasah.	27
a. Kepala madrasah sebagai pejabat formal.	27
b. Kepala madrasah sebagai manajer.....	27
c. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin.	28
d. Kepala madrasah sebagai seorang pendidik.	28
e. Kepala madrasah sebagai staf.....	29
B. Konsep Mutu Pendidikan.....	29
1. Pengertian Mutu Pendidikan.....	31
2. Standar Mutu Pendidikan.....	32
a. Kurikulum.....	33
3. Manajemen Mutu Terpadu (<i>Total Quality Manajement</i>) dalam Pendidikan.....	33
4. Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah.....	35
C. Hambatan dan Solusi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	37
D. Penelitian Yang Relevan.	39
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.....	41
A. Pendekatan Metode Penelitian.....	41
B. Subjek Penelitian.....	41

C. Sumber Data.....	43
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	43
E. Analisis Data.....	48
F. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data.....	49
BAB IV: TEMUAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	52
A. Temuan Umum Penelitian.....	52
1. Letak Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	52
2. Sejarah Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	52
3. Profil Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	52
4. Visi dan Misi Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	53
5. Tujuan Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	54
6. Identitas Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	55
7. Keadaan Siswa Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	55
8. Keadaan Pendidik dan Kependidikan Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.	57
9. Kegiatan Ekstrakurikuler Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	59
10. Sarana dan Prasarana Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	61
B. Temuan Khusus Penelitian.....	62
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	63
2. Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	67
3. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	76

4. Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta	
Al-Ikhlas Kebun Ajamu.	82
C. Pembahasan Hasil Penelitian.	86
BAB V PENUTUP.....	95
A. Kesimpulan.	95
B. Implikasi.....	96
C. Saran.....	98
Daftar Pustaka.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	42
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan Kepala Madrasah.	45
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan WKM Kurikulum.	46
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan Pegawai Administrasi.	46
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan Guru Penjaskes.	47
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan Siswa Kelas IX.	47
Tabel 4.1 Data Siswa Tahun Pelajaran 2017/2018.	55
Tabel 4.2 Status Sosial Ekonomi Orang Tua Siswa.....	56
Tabel 4.3 Data Kelulusan Siswa.	56
Tabel 4.4 Daftar Guru dan Pegawai Terkini.	58
Tabel 4.5 Data Kegiatan Ekstrakurikuler.....	59
Tabel 4.7 Data Bangunan dan Ruang.....	61
Tabel 4.8 Data Koleksi Perpustakaan.	61
Tabel 4.9 Data Peralatan dan Inventaris Kantor.	62
Tabel 4.10 Daftar prestasi yang diraih siswa/i MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar I Struktur Organisasi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	60
Gambar II Gambar-Gambar MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.....	144

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	101
Lampiran II.....	103
Lampiran III.....	110
Lampiran IV.....	111
Lampiran V.....	156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah institusi yang dapat dikatakan bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks, karena pendidikan merupakan sebuah organisasi yang didalamnya terdapat keterkaitan berbagai dimensi untuk menuju pencapaian komitmen. Sedangkan keunikan institusi pendidikan didasarkan pada karakteristik tertentu yang tidak dimiliki organisasi lain. Adapun karakteristik tersebut adalah adanya proses belajar mengajar sebagai pemberdayaan umat manusia.

Kompleksitas dan keunikan yang dimiliki oleh pendidikan menurut Wahjosumidjo yaitu adanya peran kepala madrasah yang sangat fundamental dalam mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan. Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan lebih identik dengan keberhasilan kepala madrasah.¹ Definisi dari kepala madrasah itu sendiri adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat adanya interaksi antara seorang guru dan murid.²

Kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting, dengan adanya kepala madrasah maka suatu lembaga pendidikan dapat terorganisir dengan baik. Sebagaimana tercantum dalam Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2006 tentang Peran Kepala Madrasah, bahwa seorang kepala madrasah mempunyai

¹ Wahjosumidjo, (2007), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 81.

² Jerry H. Makawimbang, (2012), *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, h. 61.

beberapa peran diantaranya sebagai *manajer*, *leader*, *educator*, *administrator*, *inovator*, *motivator* dan *supervisor*. Maka kepala madrasah berhak dalam menentukan suatu keputusan atau kebijakan dalam pengelolaan suatu proses pendidikan.

Kepala madrasah sebagai *manajer*, yaitu kepala madrasah dapat merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan, melaksanakan pengajaran, mengadakan rapat, menentukan kebijakan, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, administrasi, RAPBS, dan sarana serta mengatur hubungan madrasah dengan masyarakat dan instansi terkait; Kepala madrasah sebagai *leader* (pemimpin), bahwa kepala madrasah harus dapat dipercaya, jujur dan bertanggung jawab, memahami kondisi guru, kondisi karyawan dan siswanya, memiliki visi dan misi madrasah, berani mengambil keputusan urusan intern dan ekstern madrasah, membuat dan mencari serta memilih gagasan baru untuk kemajuan madrasah, sebagai tauladan dalam melaksanakan tugas, dan menegakkan disiplin di madrasah, serta bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan di madrasah; Kepala madrasah sebagai *educator* (pendidik), bahwa kepala madrasah mempunyai peran untuk memfasilitasi, memotivasi dalam meningkatkan kemampuan guru; Kepala madrasah sebagai *administrator*, bahwa kepala madrasah harus dapat menyelenggarakan administrasi antara lain: perencanaan penggunaan keuangan, pengorganisasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, ketenagaan, dan keuangan madrasah serta adiwiyata dan bimbingan dan konseling; Kepala madrasah sebagai *inovator*, kepala madrasah dituntut untuk mempunyai inovasi-inovasi demi mengembangkan lembaga di madrasah yang dipimpinnya. Peran inovator kepala

madrasah antara lain melaksanakan pembaruan-pembaruan dibidang KBM, BK, ekstrakurikuler dan pengadaan, mengadakan pembinaan terhadap guru dan karyawan, serta melakukan pembaruan dalam upaya menggali sumber dana untuk peningkatan kinerja guru dan kemajuan madrasah; Kepala madrasah sebagai motivator, bahwa kepala madrasah mempunyai tugas: mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja, mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM maupun BK, mengatur adiwiyata madrasah, menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru , siswa dan lingkungan, menerapkan prinsip penghargaan dan sanksi dalam melaksanakan tugas, memberi tauladan dalam menegakkan disiplin tata tertib madrasah yang berkaitan dengan guru maupun siswa, berusaha melaksanakan peraturan yang berlaku demi suksesnya pendidikan di madrasah; Kepala madrasah sebagai *supervisor*, bahwa kepala madrasah hendaknya dapat menyelenggarakan kegiatan supervis mengenai: proses kegiatan belajar mengajar, bimbingan dan konseling siswa, kegiatan ekstrakurikuler dan hubungan antara sekolah guru dan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah dalam usaha memajukan pendidikan perlu adanya peranan kepala madrasah dalam hal sebagai pendidik, manajer, administrator, *supervisor*, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahawan serta mengatur bahwa kepala madrasah harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan adanya proses belajar mengajar, sehingga guru-guru dapat mengajar dengan caranya masing-masing dan peserta didik dapat belajar dan menerima

pelajaran dengan baik. Dalam melaksanakan fungsi tersebut maka seorang kepala madrasah mempunyai tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan tugasnya dalam mengelola administrasi sekolah sehingga terciptanya situasi belajar dan mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi atau pengawasan sehingga para guru dapat menjalankan tugas-tugas pengajaran dengan baik.

Upaya peningkatan mutu pendidikan ada hal yang perlu diperhatikan, antara lain kunci utama dalam peningkatan mutu pendidikan adalah komitmen terhadap perubahan. Jika semua guru dan staff sekolah telah memiliki komitmen pada perubahan yang lebih baik, maka pemimpin akan lebih mudah dalam mengelola dan mendorong mereka untuk menemukan cara baru untuk memperbaiki efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan pendidikan.

Berdasarkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 28 tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, **Pasal 1** ayat (2) yaitu: Penjaminan Mutu Pendidikan adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu.

Pengakuan hukum atas pentingnya keberadaan madrasah swasta, tersirat dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, **pasal 54** ayat (1) yang menyatakan bahwa peran serta dalam pendidikan meliputi peran serta perorangan, kelompok, keluarga, organisasi profesi, pengusaha dan organisasi kemasyarakatan dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Permasalahan pendidikan dewasa ini terus muncul seiring upaya untuk penyempurnaan sistem pendidikan nasional. Permasalahan itu terdapat banyak

faktor yang melatarbelakanginya. Faktor yang dapat melatarbelakangi antara lain yaitu:

Pertama, tempat berdirinya madrasah, antara madrasah yang berada dipedesaan atau diperkotaan. Madrasah yang berada di daerah pedesaan dan diperkotaan pasti akan berbeda baik dari sarana prasarana, sumber daya manusia, ataupun manajemen yang ada disuatu madrasah. Suatu madrasah di daerah terpencil dan diperbatasan masyarakat di daerah ini tertinggal dalam pembangunan baik itu ekonomi, infrastuktur maupun pendidikan.

Kedua, Faktor yang cukup berpengaruh adalah faktor kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan untuk menggerakkan faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan pendidikan di madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah dapat menentukan keberhasilan maupun kualitas pendidikan disebuah sekolah.

Kepala madrasah mempunyai peran yang penting dalam halnya pada kualitas yang hendak dicapai oleh madrasah tersebut. Madrasah swasta yang salah satunya terletak di desa seperti MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu yang memiliki kurikulum nasional dan pelaksanaan kurikulum terpadu. MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu didirikan oleh para karyawan PTPN IV Kebun Ajamu di bawah naungan yayasan PDHBI (Pengurus Dakwah Hari Besar Islam) sekarang telah berubah nama menjadi Yayasan Majelis Ta'lim Syi'ar Islam pada tahun 1985. MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu sekarang sudah berdiri selama lebih kurang 33 tahun dan telah banyak mencetak alumni yang berkualitas, berguna bagi agama, bangsa dan negara.

Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu sampai saat ini masih dalam proses peningkatan mutu pendidikan madrasah. Dari hasil pengamatan yang diperoleh, madrasah tersebut sudah dikatakan baik dari pengadaan sarana dan prasarananya, namun masih ada beberapa hambatan dalam proses pengembangan sarana dan prasarananya sehingga sampai saat ini dalam pengadaan sarana dan prasarana masih kurang memadai, seperti; 1) belum adanya ruang khusus untuk perpustakaan dan fasilitas perpustakaan yang belum terpenuhi; 2) belum adanya ruang praktikum sains dan teknologi yang dapat menunjang pembelajaran peserta didik; 3) serta perlu adanya perbaikan pada bangunan ruang kelas yang sebagian masih ber dindingkan papan.³

Hal tersebut dikarenakan kurang optimalnya kepala madrasah dalam menjalankan peran kepemimpinan di madrasah. Misalnya: 1) Kurang kreatifnya kepala madrasah dalam memberikan pembaharuan di madrasah yang dikelola; 2) Kurang optimalnya peran kepala madrasah dalam mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan; 3) Kurang optimalnya memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia madrasah; 4) Kurang optimalnya peran kepala madrasah dalam mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif; 5) Kurang optimalnya peran kepala madrasah untuk mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; 6) Kurang optimalnya peran kepala madrasah dalam mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.

³ Hasil observasi langsung pada Sabtu, 06 Januari 2018, Jam 08:00-12:00 WIB. Tempat penelitian MTs. Al-Ikhlas Kebun Ajamu.

Hal yang mendukung dari permasalahan di atas menurut Mohd. Ansyar, Ph.D, ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu “(a) orang (pendidik), (b) program (kurikulum) dan (c) institusi (pimpinan)”. Dengan demikian upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar pendidikan nasional idealnya harus didukung oleh personal (orang) yang berkualitas, dibarengi dengan program (kurikulum) yang baik serta institusi (pimpinan) yang efektif.

Realitas di lapangan faktor yang sering disorot dan diperhatikan oleh pemerintah dan pemangku kebijakan adalah melakukan perubahan dari segi programnya (perubahan kurikulum) tanpa dibarengi dengan upaya yang selaras dan seimbang dengan upaya membenahi orangnya (tenaga pendidik dan kependidikan), demikian juga halnya dengan manajemen dan pengelolaan pendidikan (oleh pimpinan terhadap institusinya). Maksudnya program (kurikulum) berubah, namun orang yang akan menjalankannya serta manajemen terhadap implementasi program (kurikulum) tidak tertata dan terkelola dengan baik. Akhirnya program (kurikulum) yang ditetapkan tidak mampu diimplementasikan secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan, karena tidak diiringi oleh kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, serta tidak pula ditunjang oleh manajemen yang baik, seperti tidak adanya monitoring atau kontrol yang intensif dan berkesinambungan terhadap upaya implementasi program (kurikulum) yang *sustainability*.⁴

Mengingat harapan orang tua atau masyarakat begitu besar terhadap perkembangan spiritual, emosional dan intelektual anak didik yang disekolahkan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu

⁴ Hidayati, “Kepemimpinan dan Peningkatan Mutu Pendidikan”. Jurnal Tarbiyah. Vol. 22 No. 1. Summer Januari-Juni 2015, h. 49.

Kabupaten Labuhanbatu. Pengelolaan tersebut sangat tergantung sampai sejauh mana kepala madrasah dapat menjalankan peranannya.

Peran kepemimpinan kepala madrasah yang telah diimplementasikan diharapkan dapat menghasilkan pendidikan bermutu karena pendidikan bermutu merupakan kunci untuk membangun manusia yang kompeten dan beradab dalam arti menghasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan masyarakat, baik dalam kualitas pribadi, moral, pengetahuan maupun kompetensi kerja menjadi syarat mutlak dalam kehidupan masyarakat. Dalam merealisasikan pendidikan bermutu, dituntut penerapan program mutu yang terfokus pada upaya-upaya penyempurnaan mutu seluruh komponen dan kegiatan pendidikan di madrasah.⁵

Mutu pendidikan hendaknya mampu menghasilkan lulusan yang terampil, mampu sesuai dengan tingkat pendidikannya, jujur dan yang terpenting lagi adalah moralnya baik. Peningkatan mutu pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Pencapaian dan peningkatan mutu pendidikan menjadi sebuah harapan, keinginan, tuntutan dan pandangan yang tidak semua orang bisa mengembannya. Dalam hal ini diperlukan seorang kepala madrasah yang profesional. Kepala madrasah yang mampu melayani dan memuaskan semua pihak dari segala penjuru mata angin, baik dari siswa, orang tua, masyarakat luas, pemerintah pusat, pemerintah daerah, dinas pendidikan, dunia usaha dan industri, dan masih banyak lagi yang lainnya. Kepala madrasah yang menerima murid sebanyak-banyaknya,

⁵ Wahjosumidjo, (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 175-178.

memiliki fasilitas sehebat-hebatnya, menghasilkan lulusan dengan kualitas setinggi-tingginya, semua itu tertumpu pada seorang kepala madrasah.

Maka dari itu kepala madrasah sebagai pemimpin harus jeli dalam membaca peluang dan ancaman yang akan datang, apabila kepala madrasah tidak memperhatikan penentuan keberhasilan maupun kualitas pendidikan di sebuah madrasah maka madrasah tersebut akan sulit untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas.

Dari penjelasan latar belakang masalah dan fenomena di atas, maka penulis akan mengangkat penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu”.

B. Rumusan Masalah

Secara umum, perumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?. Sedangkan secara khusus, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
2. Bagaimana mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
3. Apa saja peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
4. Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu. Adapun secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Peran kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.
2. Mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.
3. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.
4. Faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Bahan kajian dalam peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di institusi pendidikan.
 - b. Kepentingan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen pendidikan islam.
2. Manfaat Praktis:
 - a. Bagi kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan mutu pendidikan pada masa yang akan.

- b. Peminat studi manajemen pendidikan islam terutama bagi peneliti yang ingin mengungkapkan lebih dalam lagi tentang permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.
- c. Bagi peneliti dapat memberikan informasi aktual dalam mengembangkan diri sendiri.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Peran

Istilah peran dalam “Kamus Besar Bahasa Indonesia” mempunyai arti pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.

Robbins, berpendapat bahwa peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit sosial.

Newell, menjelaskan bahwa peran adalah sama dengan perilaku dalam kedudukan tertentu dan mencakup perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai yang melekat dalam perilaku.

Peran ialah harapan-harapan yang merupakan ketentuan tentang perilaku atau aktivitas yang harus dilakukan seseorang dalam kedudukan tertentu, dan perilaku aktual yang dijalankannya pada organisasi atau masyarakat. Ada kaitan antara peran dengan perilaku. Peran menuntut adanya aktivitas atau perilaku yang sesuai dengan peran yang diharapkan. Intinya adalah dalam setiap kedudukan ada peran yang dimainkan dengan terungkap melalui berbagai perilaku yang ditampilkan.⁶

Dougherty dan Pritchard, menjelaskan bahwa peran itu melibatkan pola penciptaan produk sebagai lawan dari perilaku atau tindakan.

Dari beberapa pengertian peran di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa peran adalah perilaku atau aktivitas yang ditampilkan seseorang melalui sikap dan nilai yang diharapkan dalam kedudukan tertentu.

⁶ Syafaruddin, dkk., (2015), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, h. 59-60.

2. Konsep Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi.⁷

Sebagaimana Allah SWT. telah menegaskan dalam Qur'an Surah As-Sajdah ayat 24, yaitu sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ (٢٤)

Artinya: “Dan Kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka yang meyakini ayat-ayat Kami.”⁸

Kandungan surah As-Sajdah ayat 24 tersebut menyatakan bahwa mereka sabar dalam melaksanakan perintah-perintah Allah dan dalam menjauhkan larangan-larangan-Nya, membenarkan para Rasul-Nya dan mengikuti risalah yang diberikan kepada mereka, niscaya mereka menjadi pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk kepada kebenaran dengan perintah Kami, mengajak kepada kebaikan, memerintahkan yang ma'ruf dan melarang kemungkaran. Kemudian, ketika mereka mengganti, merubah, *menakwil* (mengintrepertasi semuanya) dan menghapuskan kedudukan tersebut, maka jadilah hati mereka kasar dengan merubah kalimat dan tempatnya, tidak beramal shalih dan tidak beri'tikad benar.⁹

⁷ Muhaimin, (2011), *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Menyusun Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana, h. 29.

⁸ Al-Qur'an dan Terjemahnya, (2004), *Surah As-Sajdah ayat 24*, Bandung: Jumanatul 'ALI-ART, h. 417.

⁹ Al-Qur'an dan Terjemahnya, (2004), *Surah As-Sajdah ayat 24*, Bandung: Jumanatul 'ALI-ART, h. 417.

a. Pengertian Kepemimpinan

Secara definisi, kepemimpinan memiliki berbagai perbedaan pada berbagai hal, namun demikian yang pasti ada dari definisi kepemimpinan adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses sebagaimana diinginkan oleh pemimpin.¹⁰

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah berupa sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.¹¹ Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.¹²

Menurut Hersey dan Blanchard, berpendapat: "kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Mengacu kepada Owens, dari banyak definisi kepemimpinan, disimpulkannya bahwa:

- 1) Kepemimpinan adalah suatu kelompok fungsi: yang terjadi hanya dalam proses dua orang atau lebih yang berinteraksi,
- 2) Para pemimpin bermaksud memberi pengaruh terhadap perilaku orang-orang lain.¹³

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.¹⁴

¹⁰ Muhaimin, *ibid.*, h. 29.

¹¹ Wahjosumidjo, (2010), *Kepemimpinan*, h. 17.

¹² E. Mulyasa, (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Rosdakarya, h. 107.

¹³ Syafaruddin, dkk., *Kepemimpinan*, h. 55-56.

Berdasarkan hadist Rasulullah Saw yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim tentang kepemimpinan adalah sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ
 بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسْئُولٌ
 عَنْ رَعِيَّتِهِ فَأَلَا مِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ
 رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَالِدِهِ
 وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلكُمْ
 رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِ

Artinya: “Ibn umar r.a berkata : saya telah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya”.¹⁵

Kandungan hadist tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan melekat kepada masing-masing individu, sesuai dengan tingkat kepemimpinannya. Setiap orang adalah pemimpin, minimal untuk dirinya sendiri. Memimpin diri sendiri

¹⁴ Nanang Fattah, (2004), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 88.

¹⁵ Muhammad Fuad Abdul Baqi, (2010), *Shahih Bukhari dan Muslim*, Insan Kamil. h. 235.

adalah dengan cara menghindari segala aktivitas yang negatif, baik jasmani maupun rohani. Makanan dan minuman didapat dengan cara yang halal, meninggalkan makanan dan minuman yang makruh, apalagi yang haram. Disini, kehalalan dan kesehatan dari makanan dan minuman menjadi perhatian utama.¹⁶

Berdasarkan berbagai pendapat tentang definisi kepemimpinan, maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang agar bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

b. Tipe Kepemimpinan

Dalam menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau dan bersedia melakukan tindakan-tindakan yang selalu mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara dan pola dilakukan oleh seorang pemimpin, cara yang ditempuh oleh pimpinan tersebut secara tidak langsung memberikan gambaran bagaimana sikap dan pandangan pinpinan terhadap orang yang dipimpinnya, sekaligus juga mencerminkan tipe kepemimpinan yang dijalankannya.

Ada empat tipe kepemimpinan, yaitu:

1) Kepemimpinan Otoriter

Tipologi kepemimpinan seperti ini identik dengan seorang diktator, dimana seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi atau bawahannya dengan cara memaksa kelompok. Namun keuntungan dari kepemimpinan otoriter ini yaitu, pemimpin dapat dikontrol dan pekerjaan dapat berjalan dengan baik hal ini disebabkan karena segala hal yang berkenaan dengan organisasi berada dibawah satu kendali yaitu di tangan pemimpin.

2) Kepemimpinan Pseudo-demokratis

Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratis sering memakai "topeng". Ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya. Ia memberi hak dan kuasa kepada bawahannya untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.

¹⁶ Muhammad Fuad Abdul Baqi, (2010), *Shahih Bukhari dan Muslim*, Insan Kamil. h. 236.

3) Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Kepemimpinan model ini sifatnya memberikan kebebasan penuh kepada bawahan. Bawahan bebas berbuat apapun dan mengeluarkan ide sesuai dengan keinginannya, pemimpin tidak pernah memberikan kontrol atau koreksi.

4) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak diktator. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama pula.¹⁷

Dari penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan dalam penerapannya saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif dan tercapainya tujuan yang diharapkan.

c. Gaya dan Karakteristik Kepemimpinan

Seorang kepala madrasah adalah pimpinan pengajaran. Tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Pada saat ini kepala sekolah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan personil sekolah dengan membangun kerjasama, menciptakan jaringan kerja dan mengatur semua komponen sekolah dengan komunikasi yang baik.

Ada sebagian pendapat menyebutkan hal tersebut sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Overton, untuk abad ke-21 ini ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin karismatik adalah memiliki percaya diri, membuat visi tentang masa depan lebih baik, memiliki kepercayaan kuat dalam visi, menggunakan perilaku tidak konvensional, dan membentuk agenda dalam perubahan radikal.
- 2) Pemimpin transaksional, membimbing anggotanya dalam arahan yang membangun tujuan dengan kejelasan peran dan tugas-tugas yang disyaratkan.

¹⁷ Sondang P. Siagian, (2003), *Teori & Praktik Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 45.

- 3) Pemimpin transformasional, memberikan inspirasi kepada anggota untuk memberikan minat tinggi bagi membangun organisasi yang baik dan kemampuan pengetahuan dan pengaruh kuat atas semua anggotanya.¹⁸

Disisi lain ada beberapa karakteristik umum para pemimpin, dikemukakan

Overton, yaitu:

- 1) Kecerdasan: para pemimpin cenderung memiliki kecerdasan lebih tinggi daripada anggotanya,
- 2) Kematangan sosial: para pemimpin cenderung memiliki kematangan emosi dan minat yang sangat luas,
- 3) Memiliki motivasi dan orientasi prestasi: para pemimpin berusaha mencapai sesuatu, bila mereka mencapai satu tujuan, akan mencapai yang lain. Motivasi pemimpin biasanya tidak bergantung pada faktor luar,
- 4) Memiliki rasa percaya diri dan keterampilan komunikasi: pemimpin mengenali kebutuhan bekerjasama dengan orang lain dan hormat terhadap pribadi individu. Keterampilan komunikasi digunakan memperjuangkan sesuatu saling kerjasama dan memberikan dukungan.¹⁹

Dari beberapa gaya dan karakteristik kepemimpinan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya memiliki pilihan terhadap pemikiran dan perilaku kepala madrasah dalam mempengaruhi staf, para guru, personil, pegawai dan murid-murid di madrasahnyanya.

d. Pendekatan Kepemimpinan

Menurut Handoko, ada beberapa pendekatan kepemimpinan yang diklasifikasikan sebagai pendekatan-pendekatan kesifatan, perilaku, dan situasional.

- 1) Pendekatan *pertama*, memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak. Pendekatan ini bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (*behaviours*) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif.
- 2) Pendekatan *kedua*, pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat-sifat tertentu atau memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana ia berada.

¹⁸ Syafaruddin, dkk., *Kepemimpinan*, h. 145.

¹⁹ Syafaruddin, dkk., *ibid.*, h. 58-59.

- 3) Pendekatan *ketiga*, yaitu pandangan situasional tentang kepemimpinan. Pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi, yakni: tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan pengharapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan dan sebagainya. Pandangan ini telah menimbulkan pendekatan contingency pada kepemimpinan situasional yang menentukan efektifitas situasi gaya kepemimpinan tertentu.²⁰

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Jamal Ma'mur Asmani, Kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu "kepala" dan "madrasah". Kata "kepala" dapat diartikan "ketua" atau "pemimpin" dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan "madrasah" adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Kepala madrasah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²¹

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, kepemimpinan kepala madrasah yaitu perilaku individu yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau *output* dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

a. Kewajiban Kepala Madrasah

Kepala madrasah tidak hanya menjalankan tugas dan fungsinya saja, namun ada beberapa kewajiban yang perlu dipenuhi oleh seorang kepala

²⁰ T. Hani Handoko, (2003), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, h. 295.

²¹ Jamal Ma'mur Asmani, (2012), *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press, h. 16.

madrasah. Dari beberapa kewajiban kepala madrasah maka akan menghasilkan peningkatan mutu dan perbaikan secara terus menerus.

Kewajiban utama kepala madrasah menurut Roe dan Drake, yaitu:

- 1) Memelihara secara baik rekor sekolah bagi semua bidang,
- 2) Mempersiapkan laporan bagi kantor pusat (Dinas Pendidikan Daerah) dan lembaga lain,
- 3) Pengembangan anggaran dan pengawasannya,
- 4) Administrasi personil,
- 5) Disiplin pelajar,
- 6) Menyusun jadwal dan memelihara pelaksanaan kegiatan,
- 7) Mengembangkan administrasi,
- 8) Administrasi penyediaan sumber daya,
- 9) Data murid,
- 10) Memantau program dan proses pengajaran sebagaimana diatur oleh kantor pusat (Dinas Pendidikan),
- 11) Komunikasi kepada pelajar, staf dan warga sekolah sebagai juru bicara bagi kantor pusat (Dinas Pendidikan).²²

Dalam menjalankan kewajiban kepala madrasah tidak hanya sendiri tetapi memerlukan bantuan dengan cara melibatkan guru dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan, melakukan komunikasi untuk kepada orangtua/wali siswa dan masyarakat, dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atau prestasi serta sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.

Kepala madrasah bertanggungjawab atas tugas manajemen/administrasi dan melakukan kegiatannya dalam menangani pengajaran dan sumber daya untuk kelancaran proses pengajaran, melakukan program supervisi, dan proses pengajaran memerlukan kantor tertentu di lingkungan madrasah. Kepala madrasah juga bertanggungjawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum dan merealisasikan visi misi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

²² Syafaruddin, dkk., *opcit.*, h. 151-152.

Penulis mengambil kesimpulan bahwa kepala madrasah dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya harus meningkatkan mutu pendidikan, dimana mutu merupakan hasil dari peran kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah, apabila kepemimpinannya bagus maka mutu (*output*) yang dihasilkanpun akan bagus.

b. Fungsi Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo, ada empat macam fungsi yang penting dimiliki seorang pemimpin yaitu, mendefinisikan misi dan peranan organisasi, seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan organisasi.²³

Kepala madrasah perlu menjalankan fungsi kepemimpinan secara operasional sesuai dengan kelembagaan. Adapun fungsi kepala madrasah menurut Roe dan Drake, yaitu:

- 1) Mendorong dan memotivasi staf untuk kinerja maksimal,
- 2) Mengembangkan staf secara realistis dan bertujuan dari akuntabilitas pengajaran (memonitor program pengajaran dan proses pengajaran),
- 3) Mengembangkan kerjasama dalam menilai prosedur bagi kelangsungan program untuk mengidentifikasi dan mengajukan alternatif untuk perbaikan kelemahan,
- 4) Bekerja dengan staf dalam mengembangkan dan melaksanakan evaluasi staf,
- 5) Bekerja dengan staf dalam menyusun rencana untuk evaluasi dan pelaporan kemajuan pelajar,
- 6) Menyediakan jaringan untuk keterlibatan masyarakat dalam operasional sekolah,
- 7) Mendorong kajian berkelanjutan terhadap kurikulum dan inovasi pengajaran serta memberikan pertolongan dan sumber daya untuk memajukan madrasah,
- 8) Menyediakan kepemimpinan untuk pelajar dalam membantu mereka mengembangkan diri penuh tanggung jawab,
- 9) Membangun pusat sumber belajar dan menata penggunaannya,
- 10) Mengembangkan kerjasama dengan staf dalam mengembangkan keprofesionalan yang dinamis dan program pelayanan pendidikan sendiri.²⁴

²³ Wahjosumidjo, (2010), *Kepemimpinan*, h. 38.

²⁴ Syafaruddin, dkk., *opcit.*, h.153.

Fungsi kepemimpinan membantu kepala madrasah dalam menyelenggarakan kepemimpinannya di madrasah, tanpa adanya tugas dan fungsi yang harus dijalankan oleh kepala madrasah maka kepemimpinan yang dipegang tidak menentu arahnya.

Penulis menarik kesimpulan bahwa, seluruh fungsi kepemimpinan kepala madrasah diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinannya secara integral agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh madrasah tersebut.

4. Peran Kepala Madrasah

Peran kepala madrasah sebagai pimpinan bertanggungjawab secara umum terhadap kelancaran dan keberhasilan fungsi dan kegiatan madrasah. Dalam peran ada kewajiban dan tanggung jawab tugas yang harus dilaksanakan dalam wujud kegiatan. Peran kepala madrasah sangat penting sebagai upaya dalam meningkatkan mutu produk (lulusan) dari sebuah organisasi dan untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan.

Mengacu kepada Nanus, ada empat peran utama kepemimpinan efektif, yaitu: “sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Keempat peran ini secara bersama-sama merupakan pekerjaan pemimpin visioner”. Keempat peran kepemimpinan ini sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan. Dalam menjalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat, dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi.²⁵

Peran kepala madrasah dalam kaitan manajemen sekolah adalah mengadakan buku-buku bersama dengan pedoman guru; guru memahami dan menjabarkan tujuan pendidikan yang meliputi tujuan umum, instruksional, kurikuler, dan tujuan khusus; guru menyusun program kurikuler dan kegiatan tambahan lainnya, termasuk berbagai program tahunan; guru mengembangkan alat dan media pembelajaran, menyusun jadwal dan pembagian tugas, mengembangkan sistem evaluasi belajar, melakukan pengawasan terhadap kegiatan proses belajar mengajar, menyusun norma kenaikan kelas, serta mengembangkan perpustakaan sebagai ilmu dan tempat belajar.²⁶

²⁵ Syafaruddin, dkk., *ibid.*, h. 60.

²⁶ Muhammad Nur, dkk., “*Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sdn Dayah Guci Kabupaten Pidie*”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 4 No. 1. Summer Februari 2016, h. 99.

E. Mulyasa menyebutkan bahwa untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan maka kepala madrasah harus menjalankan fungsi dan peranannya dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu:

1) Kepala madrasah sebagai *educator* (pendidik)

Kepala madrasah sebagai *educator* harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

2) Kepala madrasah sebagai *manajer*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *manajer*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

3) Kepala madrasah sebagai *administrator*

Kepala madrasah sebagai *administrator* sangat diperlukan karena kegiatan di madrasah tidak terlepas dari pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan dan pendokumentasian seluruh program madrasah. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif agar administrasi madrasah dapat tertata dan terlaksana dengan baik.

4) Kepala madrasah sebagai *supervisor*

Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi madrasah bermuara pada pencapaian efisien dan efektivitas pembelajaran.

5) Kepala madrasah sebagai *leader*

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan. Meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

6) Kepala madrasah sebagai *inovator*

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

7) Kepala madrasah sebagai *motivator*

Sebagai *motivator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.²⁷

Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan mutu madrasah, kepala madrasah harus memperhatikan hal-hal berikut:

²⁷ E. Mulyasa, *Manajemen*, h. 120.

- a. Mempunyai visi yang tajam dan komitmen yang mendalam, serta mengkomunikasikan pesan tentang mutu dan akuntabilitas bagi lembaganya maupun bagi guru, karyawan, dan peserta didik yang ada di madrasah.
- b. Menjamin kebutuhan peserta didik dan meyakinkan terhadap *stake holders* (orang tua, masyarakat, dan dunia industri), bahwa madrasah sangat memperhatikan dan mengutamakan mutu pendidikan di madrasah sesuai harapan dan keinginan mereka.
- c. Membangun tim kerja yang efisien, efektif, dan inovatif.
- d. Mengembangkan mekanisme pengendalian dan evaluasi yang tepat sesuai kondisi organisasi dan situasi yang dihadapi.²⁸

Penulis menarik kesimpulan bahwa, kepala madrasah berperan sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Madrasah bermutu tergantung dengan cara kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan peran dan fungsinya.

5. Strategi Kepala Madrasah

Strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*strategos*”. Kata “*strategos*” ini berasal dari kata “*stratos*” yang berarti militer dan “*ag*” yang artinya memimpin.²⁹

Menurut Fattah dan Ali, strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarnya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.³⁰

Lashway, menjelaskan strategi adalah pola perilaku yang dirancang untuk mencapai kerjasama dan para anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap

²⁸ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi*, h. 223-224.

²⁹ Triton PB, (2007), *Manajemen Strategi Terapan Perusahaan dan Bisnis*, Yogyakarta: Tugu Publisher, h. 13.

³⁰ Yusuf Hadijaya, (2013), *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing, h. 11.

strategi memandang sekolah melalui sudut pandang berbeda, pencerahan bentuk tertentu dan tindakan tertentu yang menyenangkan.³¹

Strategi kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan bagi mereka untuk mempunyai ‘visi helikopter’, yaitu suatu kemampuan untuk berpandang jauh kedepan.³²

Dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa strategi kepala madrasah adalah cara yang dilakukan kepala madrasah untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran tertentu.

Saat ini, kepala madrasah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi luas, yaitu: hirarkikal, transformasional dan fasilitatif.

a. Penggunaan strategi hirarki oleh kepala madrasah

Strategi hirarki memberikan cara pandang luas, cara penerimaan luas dalam mengelola organisasi, menyampaikan janji dan efisiensi, pengawasan dan rutinitas yang direncanakan. Bagaimanapun, strategi hirarki cenderung untuk menghambat kreativitas dan komitmen, mengembalikan hubungan pegawai sekolah, ke dalam suatu keteraturan yang ketat. Peranan guru dalam konteks ini sangat rumit tuntutan pengajaran, konseling dan supervisi pelajar yang merupakan variabel utama dalam kebutuhan mereka dan aktivitasnya. Pengajaran tidak dapat diprediksi, sangat sensitif bagi penilaian profesional daripada pribadi yang melakukan perintah dan atas dengan penuh kewenangan.³³

b. Penggunaan pendekatan transformasional

Strategi transformasional berjalan atas persuasi, idealisme dan kekaguman intelektual, memotivasi pegawai dengan melalui nilai, simbol dan membagi visi. Pemimpin transformasional lebih cepat menerima tujuan kelompok,

³¹ Syafaruddin, dkk., *Kepemimpinan*, h. 146.

³² Toni Bush dan Marianne Coleman, (2008), *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*, terj. Fahrurrozi, Yogyakarta: Ircisod, h. 93.

³³ Syafaruddin, dkk., *Op.cit.*, h. 146.

memperhatikan harapan kinerja tinggi, menciptakan kekaguman intelektual, dan menampilkan model yang sesuai melalui perilaku mereka.

Menurut Evans, suatu aspek penting dari pemberdayaan adalah memberikan peluang bagi guru-guru untuk berpartisipasi secara aktif. Terbuka, dan tanpa rasa takut yang dalam akhirnya mereka mengusahakan visi dan arah madrasah, serta budaya sekolah melalui diskusi yang interaktif.

Selanjutnya paling tidak ada tiga hal yang mendasarkan dalam kepemimpinan transformatif, yaitu:

- 1) Guru berpartisipasi secara aktif dalam dinamika kelangsungan proses kepemimpinan. Kontribusi pengetahuan, pemahaman dan gagasan-gagasan untuk mengembangkan visi madrasah.
- 2) Mengusahakan rasa memiliki yang besar, dan komitmen pribadi yang tinggi kepada nilai-nilai sekolah untuk memantapkan visi madrasah dimasa mendatang.
- 3) Dengan keaktifan guru dan komitmennya yang dalam, maka guru-guru akan terdorong untuk berkembang dalam kesadaran yang luas akan visi dan misi sekolah dan hubungannya sehari-hari dalam bekerja untuk mencapai misi tersebut.³⁴

c. Penggunaan strategi fasilitatif

Strategi fasilitatif mengundang pengikut/anggota untuk berusaha secara tekun dan energi pisik dalam bekerja. Strategi fasilitatif memberikan kepada guru sebagai teman harian dalam membawa visi untuk kehidupan. Pimpinan bekerja dalam konteks dari belakang, bukan pada posisi di depan gerbang.

Tindakan kepala madrasah yang menggunakan strategi fasilitatif bilamana mereka menangani hambatan sumberdaya, membangun tim kerja memberikan umpan balik, koordinasi, dan manajemen konflik, menciptakan jaringan komunikasi melaksanakan kerjasama politik, dan sebagai model dalam visi madrasah. Strategi fasilitatif menciptakan suatu kerjasama, menciptakan orientasi perubahan lingkungan dalam mana para guru dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan dengan mengejar tujuan umum, memproduksi hal-hal baru di tempat kerja yang demokratis bahwa menyatu dalam kinerja organisasi.³⁵

³⁴ Syafaruddin, dkk., *ibid.*, h. 147-148.

³⁵ Syafaruddin, dkk., *ibid.*, h. 149.

Dari beberapa strategi kepala madrasah di atas penulis menyimpulkan bahwa, strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan pada prinsipnya harus dilakukan secara menyeluruh mulai dari aspek moral, akhlak, budi pekerti, pengetahuan, keterampilan, seni, olahraga, dan perilaku untuk mewujudkan perbaikan mutu pendidikan berkelanjutan, maka yang diperlukan adalah pemimpin yang tidak hanya berhasil, tetapi juga efektif.

6. Kunci Keberhasilan Kepala Madrasah

Penilaian kinerja kepala madrasah dapat dikemukakan sebagai penilaian terhadap pelaksanaan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas-tugas pokok dan menjalankan fungsi serta peran dalam jabatan kepala madrasah untuk membawa madrasah yang dipimpinnya sampai pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.³⁶

a. Kepala madrasah sebagai pejabat formal

Menurut John Schermerhorn, di dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal (*formal leadership*) dan kepemimpinan informal (*informal leadership*). Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan kepemimpinan informal terjadi, di mana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.³⁷

b. Kepala madrasah sebagai manajer

James A. F. Stoner, menyatakan bahwa seorang manajer atau seorang kepala madrasah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan,

³⁶ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi*, h. 220.

³⁷ Wahjosumidjo, (2007), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 84.

mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁸

Menurut Stoner, ada delapan macam fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi, yaitu bahwa para manajer:

- 1) Bekerja dengan, dan melalui orang lain;
- 2) Bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan;
- 3) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan;
- 4) Berpikir secara realistis dan konseptual;
- 5) Adalah juru penengah;
- 6) Adalah seorang politisi;
- 7) Adalah seorang diplomat; dan
- 8) Pengambil keputusan yang sulit.³⁹

c. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin

Dari uraian Koontz, bahwa kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- 1) Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- 2) Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.⁴⁰

d. Kepala madrasah sebagai seorang pendidik

kepala madrasah sebagai seorang pendidik harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan empat macam nilai, yaitu:

- 1) Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia;
- 2) Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan;
- 3) Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah;
- 4) Artistik, hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusiabterhadap seni dan keindahan.

³⁸ Wahjosumidjo, *ibid.*, h. 96.

³⁹ Wahjosumidjo, *ibid.*, h. 97.

⁴⁰ Wahjosumidjo, *ibid.*, h. 105.

e. Kepala madrasah sebagai staf

Agar tugas-tugas kepala madrasah sebagai staf dalam membantu atasan, dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka kepala madrasah selalu:

- 1) Melihat, memperhatikan dan mencari cara-cara baru untuk maju;
- 2) Memberikan informasi yang diperlukan tentang sebab-sebab dan akibat sesuatu tindakan;
- 3) Memiliki perasaan prioritas, cara berpikir tepat waktu, strategik, perspektif, dan pertimbangan-pertimbangan yang lain;
- 4) Menyadari kedudukannya sebagai pemikir (*braintrust*), atau otak (*brainpower*), dari pemimpin, bukan sebagai pengambil keputusan dan pemberi perintah.⁴¹

Kepala madrasah bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tidak hanya sebagai seorang pemimpin terkadang kepala sekolah bisa menjadi staf yang sama-sama mengurus administrasi sekolah untuk mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

Penulis menarik kesimpulan, bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu perwujudan kepemimpinan nasional, dimana satu potensi atau kekuatan yang mampu memberdayakan sumber daya masyarakat dan lingkungan dalam situasi tertentu untuk mencapai kunci keberhasilan yang diharapkan.

B. Konsep Mutu Pendidikan

Mutu berkaitan dengan baik buruknya suatu benda, kadar atau derajat. Mutu pendidikan yang diinginkan tidak terjadi begitu saja, tetapi mutu perlu direncanakan. Perencanaan yang matang merupakan salah satu bagian dalam upaya meningkatkan mutu. Depdiknas, Secara umum “mutu diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan

⁴¹ Wahjosumidjo, *ibid.*, h. 130.

kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan”. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan dan sebagainya). Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedang sesuatu dari hasil proses disebut output. Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiansinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. Proses pendidikan yang bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Kamisa menyebutkan “mutu yang dimaksud dalam perspektif pendidikan adalah mutu dalam konsep relatif, terutama berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Pelanggan pendidikan ada dua, yaitu pelanggan internal dan eksternal”. Pendidikan bermutu apabila pelanggan internal (kepala sekolah, guru dan karyawan sekolah) berkembang, baik fisik maupun psikis, sedangkan pelanggan eksternal, yaitu: (1) eksternal primer (peserta didik), (2) eksternal skunder (orang tua, pemimpin pemerintah dan perusahaan), dan (3) eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas).⁴²

⁴² Muhammad Nur, dkk., “*Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sdn Dayah Guci Kabupaten Pidie*”. Jurnal Administrasi Pendidikan. Volume 4 No. 1. Summer Februari 2016, h. 97.

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu memiliki arti yaitu kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*services*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customer*).⁴³

Menurut Deming, mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa.⁴⁴

Menurut Juran, mutu produk ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu (1) teknologi; yaitu kekuatan; (2) psikologis, yaitu rasa atau status; (3) waktu, yaitu kehandalan; (4) kontraktual, yaitu ada jaminan; (5) etika, yaitu sopan santun.

Menurut Crosby, mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi.⁴⁵

Menurut Mulyadi yang menyimpulkan pendapat Carvin, Crosby, Deming, Juran, dan Feigenbaum bahwa pengertian mutu mengandung tiga unsur, yaitu: (1) kesesuaian dengan standar, (2) kesesuaian dengan harapan *stakeholders*, (3) pemenuhan janji yang diberikan.⁴⁶

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 dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁴⁷

⁴³ Suryadi, (2009), *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep Dan Implikasi*, Sarana Panca Karya Nusa, h. 27.

⁴⁴ Mulyadi, (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN Maliki Press, h. 78.

⁴⁵ Abdul Hadis, dkk., (2010), *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: AlfaBeta, h. 2.

⁴⁶ Mulyadi, *opcit.*, h. 29.

⁴⁷ Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, pasal 1 ayat (1)

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mutu pendidikan adalah suatu usaha untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan pelanggan dalam mewujudkan suasana belajar melalui tahap *input* (sekolah, guru, siswa, visi, misi dan sasaran yang ingin dicapai sekolah), *process* (proses belajar-mengajar) dan *output* pendidikan (prestasi sekolah, prestasi akademik, dan lulusan yang berkualitas) sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan eksternal dan internal.

2. Standar Mutu Pendidikan

Mutu yang baik memiliki standar. Secara nasional diberlakukanlah standar-standar mutu pendidikan, yang disebut Standar Nasional Pendidikan (SNP). Menurut PP No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan **pasal** 1 ayat (1) dinyatakan bahwa ruang lingkup SNP meliputi 8 standar yang harus dipenuhi oleh semua satuan pendidikan. Penjelasan masing-masing standar adalah: (1) standar isi, meliputi: kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, KTSP, dan kalender pendidikan/akademik; (2) standar proses, meliputi: pelaksanaan perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran; (3) standar kompetensi lulusan, meliputi: kualifikasi kemampuan lulusan mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan; (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, meliputi: kualifikasi akademik dan kompetensi kualifikasi akademik dibuktikan dengan ijazah untuk tingkat SMA/MA minimal D-IV atau SI. kompetensi yang harus dipenuhi ada 4, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial; (5) standar sarana dan prasarana, meliputi: sarana dan prasarana yang harus dimiliki satuan pendidikan; (6) standar pengelolaan sekolah, meliputi: standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh pemerintah daerah, dan standar

pengelolaan oleh pemerintah; (7) standar pembiayaan, meliputi: pembiayaan yang terdiri dari biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal; (8) standar penilaian pendidikan, meliputi: penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan, penilaian hasil belajar oleh pemerintah, dan kelulusan.

a. Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, kompetensi dasar, materi standar, dan hasil belajar, serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar dan tujuan pendidikan. kurikulum untuk jenis pendidikan umum, kejuruan, dan khusus pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas:

- 1) Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia; yang dilaksanakan melalui kegiatan agama, kewarganegaraan, kepribadian, ilmu pengetahuan dan teknologi, estetika, jasmani, olah raga dan kesehatan.
- 2) Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian; yang dilaksanakan melalui kegiatan agama, akhlak mulia, kewarganegaraan, bahasa, seni dan budaya, serta pendidikan jasmani.
- 3) Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi; yang dilaksanakan melalui kegiatan bahasa, matematika, ilmu pengetahuan alam, ilmu pengetahuan sosial, keterampilan, kejuruan, teknologi informasi dan komunikasi, serta muatan lokal yang relevan.
- 4) Kelompok mata pelajaran estetika; yang dilaksanakan melalui kegiatan bahasa, seni dan budaya, keterampilan, dan muatan lokal yang relevan.
- 5) Kelompok mata pelajaran jasmani, olah raga dan kesehatan; yang dilaksanakan melalui kegiatan jasmani, olah raga, pendidikan kesehatan, ilmu pengetahuan alam, dan muatan lokal yang relevan.⁴⁸

Penulis menarik kesimpulan bahwa standar mutu pendidikan merupakan tolok ukur atau batasan-batasan yang perlu dipenuhi agar apa yang ingin dicapai bisa berkualitas dan pelanggan merasa puas.

3. Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Manajement*) dalam Pendidikan

Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Manajement*) merupakan sistem manajemen yang mengangkat sesuatu sebagai strategi (*strategy*) usaha yang

⁴⁸ E. Mulyasa, (2010), Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya. h. 46.

berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan cara melibatkan pelanggan dan seluruh anggota organisasi.⁴⁹

Patricia Kovel-Jarboe mengutip Caffee dan Sherr, menyatakan bahwa manajemen mutu terpadu adalah suatu filosofi komprehensif tentang kehidupan dan kegiatan organisasi yang menekankan perbaikan berkelanjutan sebagai tujuan fundamental untuk meningkatkan mutu, produktivitas, dan mengurangi pembiayaan.

Aplikasi manajemen mutu terpadu sangat bermanfaat terhadap dunia pendidikan masa depan. Penerapan mutu terpadu secara benar akan menjamin bahwa pemimpin-pemimpin lembaga pendidikan dapat mengendalikan usahanya. Penerapan mutu terpadu akan memberi petunjuk proses penyelesaian masalah yang masuk akal, bersifat persuasif, mengidentifikasi persoalan dan pertanggungjawaban. Mutu terpadu dapat pula memperbaiki pemikiran masyarakat sekolah dan penghargaan yang membesarkan hati dengan memenuhi karakteristik pengajaran.

Sejalan dengan itu, menurut Joseph C. Field ada delapan keuntungan yang dicapai dengan penerapan manajemen mutu terpadu dalam pendidikan, yaitu:

- a. Memperkuat organisasi sekolah dan memberikan peta jalan atau arah bagi perubahan,
- b. Menolong kita untuk bekerja sebagai teman dalam kelompok kerja, bukan sebagai musuh,
- c. Mengupayakan suatu program yang akan mengusahakan bukan hanya penanganan satu aspek saja dari pendidikan, tetapi menjadi pendekatan yang holistik dan menyebabkan segala unsur sekolah mengubah cara yang mengarahkan dirinya,
- d. Meningkatkan partisipasi setiap orang yang terlibat dalam penyelenggaraan sekolah (pelajar-pelajar, fakultas, staf, alumni), dan usaha-usaha masyarakat perguruan (sekolah),

⁴⁹ Syafaruddin, (2016), *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, h. 31.

- e. Mengarahkan para orang tua dan pelajar-pelajar untuk membuat saran-saran untuk memajukan keadaan sekolah,
- f. Mengarahkan adanya bapak angkat dan organisasi pelajar dalam membuat standar mutu pendidikan bagi sekolah,
- g. Membuat kita menjadi bersikap proaktif daripada bersikap reaktif terhadap sesuatu yang mempengaruhi sekolah, dan
- h. Dapat mengarahkan atau mengendalikan pengaruh segala sesuatu yang kita lakukan dan cara kita mengendalikannya.⁵⁰

Manajemen mutu terpadu dalam pendidikan harus menempatkan pelanggan dan produk. Jennifer A. Earnshar, berpendapat agar dalam bidang pendidikan tercapai kebutuhan pelanggan hari ini dan mendatang, maka diperlukan pengembangan kurikulum secara terus-menerus berdasarkan suara hati dari pasar yang telah diteliti.⁵¹

Penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen mutu terpadu *Total Quality Manajemen (TQM)* merupakan konsep manajemen madrasah sebagai inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah yang diharapkan dapat memberikan perubahan yang lebih baik.

4. Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah

Manajemen secara harfiah, berasal dari bahasa latin yaitu, “*manus*” yang berarti “tangan” atau bisa juga diartikan sebagai kekuatan atau kekuasaan dan “*agree*” yang berarti “melakukan, melaksanakan, mengelola, mengarahkan, dan memberdayakan”.⁵²

Manajemen di sini dapat dikatakan sebagai proses yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan dengan benar terorganisir dan sesuai dengan jadwal.⁵³

Syafaruddin, berpendapat bahwa manajemen mutu pendidikan merupakan aplikasi konsep manajemen mutu yang disesuaikan dengan sifat dasar sekolah sebagai organisasi jasa kemanusiaan (pembinaan potensi pelajar) melalui

⁵⁰ Syafaruddin, *ibid.*, h. 45-46.

⁵¹ Syafaruddin, *ibid.*, h. 47.

⁵² Nasrul Syakur Chaniago, (2011), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, h. 36.

⁵³ Mesiono, (2009), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Media Perintis, h. 2.

pengembangan pembelajaran berkualitas, agar melahirkan lulusan yang sesuai dengan harapan orang tua, masyarakat, dan pelanggan pendidikan lainnya.⁵⁴

Manajemen peningkatan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada kesediaan data kuantitatif-kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.

Manajemen peningkatan mutu memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di madrasah.
- b. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik.
- c. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta, baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.
- d. Peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di madrasah.
- e. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa madrasah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.⁵⁵

Manajemen peningkatan mutu secara tajam menggambarkan perbedaan antara pemimpin, manajer, dan mengadministrasikan. Mutu kepemimpinan mencakup visi, kreativitas, sensitivitas, pemberdayaan, dan manajemen perubahan. Pemimpin dalam manajemen peningkatan mutu pada dasarnya peduli dengan nilai-nilai dan orang, menetapkan arah, serta mengizinkan orang untuk mendapat target yang berhubungan dengan hal-hal makro maupun mikro. Isu dalam pendidikan adalah sejauh mana kepemimpinan dibedakan dari manajemen dan administrasi.⁵⁶

Dikmenum Depdikbud mengedepankan empat teknik manajemen peningkatan mutu, yaitu:

- a. *Review*, adalah proses mengharuskan seluruh komponen sekolah bekerja sama dengan berbagai pihak yang memiliki keterkaitan misalnya orangtua dan

⁵⁴ Syafaruddin, *Manajemen Mutu*, h. 36.

⁵⁵ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, h. 348.

⁵⁶ Nurul Hidayah, (2016), *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, h. 139.

- tenaga profesional untuk mengevaluasi keefektifan kebijakan sekolah, program dan pelaksanaannya, serta mutu lulusan.
- b. *Benchmarking*, merupakan kegiatan untuk menetapkan standar, baik proses maupun hasil yang akan dicapai dalam suatu periode tertentu. Untuk kepentingan praktis, standar tersebut direfleksikan dari realitas yang ada.
 - c. *Quality Assurance*, sifatnya *process oriented*. Artinya, konsep ini mengandung jaminan bahwa proses yang berlangsung dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.
 - d. *Quality Control*, merupakan suatu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas *output* yang tidak sesuai dengan standar. Konsep ini berorientasi pada *output* untuk memastikan apakah *output* sesuai dengan standar.⁵⁷

Penulis menarik kesimpulan bahwa begitu pentingnya manajemen peningkatan mutu sekolah, karena dapat dijadikan dasar atau prinsip untuk pencapaian mutu pendidikan yang lebih baik lagi dan berfokus pada pelanggan.

C. Hambatan dan Solusi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Ada beberapa masalah mutu pendidikan yang diutarakan oleh Deming yang secara garis besar dikelompokkan menjadi dua hal yaitu:

- a. Kendala mutu pendidikan secara umum,
 - 1) Desain kurikulum yang lemah,
 - 2) Bangunan yang tidak memenuhi syarat,
 - 3) Lingkungan kerja yang buruk,
 - 4) Sistem dan prosedur yang tidak sesuai,
 - 5) Jadwal kerja yang serampangan,
 - 6) Sumber daya yang kurang, dan
 - 7) Pengembangan staf yang tidak memadai.
- b. Kendala mutu pendidikan secara khusus
 - 1) Prosedur dan aturan yang tidak diikuti atau ditaati,
 - 2) Anggota individu staf yang tidak memiliki skil, pengetahuan dan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru atau manajer pendidikan.
 - 3) Kurangnya pengetahuan dan keterampilan anggota,
 - 4) Kurangnya motivasi,
 - 5) Kegagalan komunikasi, dan
 - 6) Kurangnya sarana dan prasarana yang memenuhi.⁵⁸

⁵⁷ Nurul Hidayah, *ibid.*, h. 140-141.

⁵⁸ Edward Sallis, *Alih Bahasa Ali riyadi, Ahmad & Fahrurozi, (2006), Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ichisod, h. 103.

Hambatan pada perbaikan mutu yang harus dihindari oleh organisasi yang bervisi untuk meningkatkan mutu adalah:

- a. Tidak adanya tujuan yang tepat untuk perencanaan produk dan jasa yang mempunyai pasar yang cukup untuk menjaga agar perusahaan tetap berjalan dan pekerjaan tetap tersedia.
- b. Hanya menggunakan data dan informasi yang kelihatan saja untuk pengambilan keputusan.
- c. Mengabaikan hal-hal yang tidak diketahui dan yang tidak dapat diketahui, seperti biaya tunjangan pengobatan dan honor pegawai.⁵⁹

Untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam usaha pengembangan sumber daya manusia, Mortimore yang dikutip Soetopo mengemukakan beberapa faktor yang perlu dicermati sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan sekolah yang positif dan kuat. Kepemimpinan *directive* (memberi pengarahan), *collaborative* (penuh kerja sama), dan *nondirective* (memberi kebebasan) dari Sergiovanni dapat diterapkan di sekolah. Ketepatan penerapan gaya dan orientasi kepemimpinan di sekolah sangat berpengaruh terhadap keefektifan sekolah.
- b. Harapan yang tinggi; tantangan bagi berpikir siswa. Mutu pendidikan dapat diperoleh jika harapan yang diterapkan kepada peserta didik memberikan tantangan kepada mereka untuk berkompetisi mencapai tujuan pendidikan.
- c. Monitor terhadap kemajuan siswa. Aspek monitor menjadi penting karena keberhasilan siswa di sekolah tak akan terekam dengan baik tanpa adanya aktivitas monitoring secara kontinu.
- d. Tanggung jawab siswa dan keterlibatannya dalam kehidupan sekolah. Pendidikan akan berkualitas jika menghasilkan lulusan yang bertanggung jawab, disiplin, kreatif, dan terampil.
- e. Insentif dan hadiah. Penerapan pendidikan yang memberikan hadiah dan insentif bagi keberhasilan pendidikan akan meningkatkan usaha belajar siswa.
- f. Keterlibatan orangtua dalam kehidupan sekolah. Faktor ini telah menjadi klasik sebagai realisasi tanggung jawab pendidikan.
- g. Perencanaan dan pendekatan yang konsisten. Kualitas pendidikan akan meningkat jika semua aktivitas pendidikan direncanakan dengan baik dan menggunakan pendekatan yang tepat dalam merancang dan melaksanakan pendidikan.⁶⁰

Penulis menarik kesimpulan bahwa setiap hambatan pada perbaikan mutu dapat diminimalisir dengan menggunakan manajemen mutu, dimana kepala

⁵⁹ Suryadi, *Manajemen Mutu*, h. 214.

⁶⁰ Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner*, h. 136-137.

madrasah memegang peranan penting dalam mengatur semua pekerjaan mutu madrasah.

D. Penelitian Yang Relevan

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Abdul Mu'min (2011), *Skripsi*, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Professionalisme Guru Di Sekolah Dasar Al-Ihsan Bambu Apus Pamulung", kesimpulan dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah dalam hal ini sudah berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sangat dominan. Pemberdayaan tenaga pengajar, karyawan, sarana belajar kesemuanya sudah berjalan baik, ditentukan melalui peran kepala sekolah yang meliputi keenam dimensi tersebut di atas.
2. Azimatul Ulya (2010), *Skripsi*, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di SDI Hidayatullah Semarang", kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa strategi kepala sekolah SDI Hidayatullah Semarang dalam meningkatkan mutu atau kompetensi tenaga pendidik, yaitu melalui: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi professional, 3) kompetensi kepribadian, 4) kompetensi sosial.
3. Edi Satriadi (2010), *Skripsi*, "Efektivitas Implementasi Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan" (Studi Kasus di Universitas Bung Hatta Padang Tahun 2004 s/d 2009). Kesimpulan dari penelitian ini adalah: Hasil

efektivitas implementasi manajemen strategik peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pimpinan di Universitas Bung Hatta Padang ditemukan kualitasnya secara umum sangat baik, seperti faktor yang dominan dari (1) profil lingkungan strategik peningkatan mutu pendidikan, sangat baik. Terlihat karena menonjolkan tokoh ke-Bung Hatta-an sehingga masyarakat mempunyai perhatian terhadap Universitas Bung Hatta Padang; (2) formulasi visi, misi, tujuan dan program peningkatan sangat baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis yaitu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang sebagai objek penelitian dan perilaku yang dapat diamati sehingga merupakan rinci dari suatu fenomena yang diteliti.⁶¹

Metode kualitatif deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia.⁶² Penelitian ini sebagian besar bersumber dari data-data yang terdapat di Yayasan Majelis Ta'lim Syi'ar Islam yaitu MTs. Sawasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.

B. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu yang beralamatkan di Jl. Terubuk Emplasmen Ajamu, kecamatan Panai Hulu kabupaten Labuhanbatu. Peneliti memilih madrasah ini dijadikan objek penelitian berdasarkan informasi dari masyarakat sekitar, siswa dan orang tua siswa yang menyatakan mutu pendidikan di madrasah tersebut masih dalam mengalami perkembangan dan peningkatan mutu.

Sedangkan subjek penelitian yang di maksud dalam penelitian ini yaitu orang-orang yang menjadi sumber dalam penelitian dan dapat memberikan

⁶¹ Sugiyono, (2006), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: alfabeta, h. 137.

⁶² Nana Syaodih Sukimadinata, (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, h. 72.

informasi terkait dengan penelitian yang akan di laksanakan. Di dalam penelitian ini subjek yang diambil adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, pegawai administrasi, guru, dan siswa MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

Peneliti memilih subjek secara berantai yaitu setelah subjek awal di wawancarai, maka akan berlanjut kepada subjek berikutnya secara terus-menerus samapi data dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 3.1
Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada Maret-April 2018

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan							
	Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Observasi								
1. Pengenalan lingkungan		■						
2. Melihat guru mengajar								
3. Bertemu dengan kepala madrasah								
4. Melihat Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) siswa		■						
Wawancara								
1. Wawancara Kepala Madrasah			■					
2. Wawancara pegawai administrasi			■					
3. Wawancara wakil kepala madrasah bidang kurikulum			■					
4. Wawancara guru				■				
5. Wawancara siswa					■			
Studi dokumentasi								
1. Rapat dengan dewan guru					■			
2. Rapat bersama yayasan beserta dewan guru					■			
3. Perpisahan dengan dewan guru					■			

C. Sumber Data

Sumber data yang didapat dalam penelitian ini, penulis membagi dua kelompok, yaitu:

1. Sumber data primer yaitu: sumber data yang dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian yang diperoleh dari wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, perwakilan guru, siswa dan pegawai administrasi.
2. Sumber data sekunder yaitu: sumber data yang menjadi perlengkapan dalam penelitian skripsi ini yang diperoleh dari buku-buku yang bisa dijadikan pendukung untuk mencapai hasil penelitian.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kualitatif dilakukan langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan pengkajian dokumentasi.⁶³

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Dalam observasi disini peneliti hanya sebagai pengamat yang tidak mengikuti secara penuh kegiatan kepala madrasah dalam melaksanakan peran kepemimpinannya namun hanya sebagai pengamat dalam pelaksanaan peran kepemimpinannya yang sudah diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

⁶³ Jonathan Sarwono, (2006), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Graha Ilmu, h. 223.

Penulis melakukan observasi untuk mengamati kepala madrasah dalam mengimplementasikan peran kepemimpinannya untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu mulai dari Maret 2018, penulis juga ikut serta dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) mulai dari jam 07.30-13.00 WIB, dan mengikuti proses di mana kepala madrasah mengevaluasi guru-guru dan seluruh unsur madrasah setiap pekannya.

Alat yang dibutuhkan dalam observasi yaitu berupa buku catatan kecil yang digunakan untuk mencatat hasil pengamatan dari observasi yang diperoleh.

2. Wawancara

Wawancara terhadap informan sebagai sumber data dan informan dilakukan dengan tujuan penggalan informan tentang fokus penelitian. Secara garis besar ada dua macam pedoman wawancara yaitu:

- a. Pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu: pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.
- b. Pedoman wawancara terstruktur, yaitu: pedoman wawancara yang disusun secara terperinci sehingga menjadi *chek list*.⁶⁴

Dalam penelitian ini penulis mewawancarai kepala madrasah sebagai sumber data primer, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan mewawancarai guru, siswa serta pegawai administrasi madrasah sebagai sumber data tambahan untuk memperkuat jawaban dan menguji kebenaran realitas dari pelaksanaan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, (2006), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 12.

meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

Alat yang dibutuhkan dalam wawancara yaitu berupa *Tape Recorder* (rekaman) yang digunakan untuk merekam semua hasil wawancara yang didapat dari informan.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan Kepala Madrasah
Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu
Pendidikan

Indikator	Nomor Butir	Jumlah Soal
1. Menyesuaikan visi, misi madrasah untuk mencapai tujuan dalam peningkatan mutu madrasah.	1, 2, 3	3
2. Menunjukkan Kejelasan manajemen mutu pendidikan yang dikelola.	4, 5, 6	3
3. Melaksanakan program mutu pendidikan secara efektif dan efisien.	7, 8, 9	3
4. Memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunda	10, 11	2
5. Menjalankan peran kepemimpinan dalam pencapaian mutu pendidikan.	12, 13, 14, 15	4
6. Mengikuti pelatihan untuk melaksanakan tanggung jawab kepala madrasah dalam program mutu pendidikan.	16, 17,18	3
7. Meninjau biaya yang diperlukan untuk mutu dan menjelaskan bagaimana hal itu digunakan sebagai alat manajemen.	19, 20, 21, 22,23	5
8. Mengidentifikasi dimana masalah yang sekarang atau masalah yang akan timbul.	24, 25,26	3
9. Mengambil tindakan secara cepat untuk memperbaiki masalah yang telah teridentifikasi.	27,28	2

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan Pegawai Administrasi
Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu
Pendidikan

Indikator	Nomor Butir	Jumlah Soal
1. Meninjau peran kepemimpinan kepala madrasah dalam pencapaian mutu pendidikan.	1,2,3,4,5,6,	6
2. Meninjau peningkatan dan prestasi madrasah	7,8	2
3. Kecakapan kepala madrasah dalam menjalin komunikasi dan pengambilan keputusan.	9,10	2
4. Mengidentifikasi faktor penghambat dalam pemenuhan sarana prasarana.	10, 11,12	3
5. Menjelaskan anggaran dana madrasah	13	1
6. Pelaksanaan kurikulum di madrasah	14,15	2

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan WKM Kurikulum
Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu
Pendidikan

Indikator	Nomor Butir	Jumlah Soal
1. Menunjukkan kejelasan dalam perencanaan, penyusunan, dan pengembangan kurikulum.	1,2,3,4	4
2. Kesiapan guru dalam mengimplementasikan dan penerapan kurikulum di dalam kelas.	5,6	2
3. Mengevaluasi pelaksanaan kurikulum.	7,8	2
4. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum.	9	1
5. Menjelaskan kepemimpinan kepala madrasah	10	1
6. Menjelaskan peningkatan yang dialami madrasah	11	1

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan Guru Penjaskes
Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu
Pendidikan

Indikator	Nomor Butir	Jumlah Soal
1. Mengidentifikasi pengadaan sarana prasarana sebagai penunjang pembelajaran siswa.	1,2	2
2. Mengidentifikasi faktor penghambat dalam pemenuhan sarana prasarana.	3	1
3. Menunjukkan kejelasan dalam pengelolaan, pemanfaatan, pengembangan, pemeliharaan dan pengevaluasian sarana prasarana.	4,5,6,7,8	5
4. Menjelaskan kepemimpinan kepala madrasah	9	1
5. Menjelaskan kesiapan guru dalam mengajar	10	1

Tabel 3.6
Kisi-Kisi Instrument Wawancara dengan Siswa Kelas IX
Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu
Pendidikan

Indikator	Nomor Butir	Jumlah Soal
1. Meninjau peran kepemimpinan kepala madrasah dalam pencapaian mutu pendidikan.	1,2,3	3
2. Mengidentifikasi pengadaan sarana prasarana madrasah.	4	1
3. Kecakapan kepala madrasah dalam menjalin komunikasi.	5	1
4. Menjelaskan mutu dan pengajaran di madrasah serta mengidentifikasi hambatan dari peningkatan madrasah.	6,7,8,9	3

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang berada di madrasah, seperti catatan sejarah, profil, visi dan misi, sarana prasarana, data guru dan pegawai, data siswa, struktur organisasi madrasah, program kinerja kepala madrasah, program kerja jangka penjang kepala madrasah, fungsi dan tugas pengelola madrasah, sosok kepemimpinan kepala madrasah, jadwal kegiatan kepala madrasah, jadwal program kerja tahunan, agenda kegiatan kepala madrasah, serta fungsi dan tugas kepala madrasah dalam mengoptimalkan peran kepala madrasah. (terlampir)

Alat yang dibutuhkan dalam studi dokumentasi yaitu berupa *handycam* (kamera) yang digunakan untuk menangkap suatu gambar dari objek yang akan diteliti.

E. Analisis Data

Setelah data informasi yang diperlukan terkumpul selanjutnya dianalisis dalam rangka menemukan makna temuan. Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurut data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Syahrums dan Salim mengutip dari Bogdan dan Biklend menjelaskan bahwa analisis data adalah proses dan mencari, mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah

dikumpulkan untuk menambah pemahaman sendiri memungkinkan temuan tersebut dilaporkan kepada pihak lain.⁶⁵

Teknik pengelolaan dan analisis data dalam penelitian ini melalui proses sebagai berikut:

1. Klasifikasi atau Deskripsi

Pada tahap ini peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan ditanyakan. Peneliti biasanya baru mengenal sepintas informasi yang diperolehnya.

2. Reduksi atau Fokus

Peneliti mereduksi segala informasi yang telah diperoleh pada tahap pertama untuk memfokuskan pada masalah tertentu. Memilih data mana yang menarik, penting dan berguna, serta baru. Kemudian data tersebut dikelompokkan dikategori yang ditetapkan dalam fokus penelitian.

3. *Selection* atau Interpretasi

Pada tahap ini peneliti menguraikan fokus yang telah ditetapkan menjadi lebih rinci.

F. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data

Untuk memperkuat keabsahan data dari hasil temuan dan untuk menjaga validitasi penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standar validasi yang disarankan oleh Lincoln dan Guba, yang terdiri dari: 1) *credibilitas*, 2) *transferabilitas*, 3) *dependabilitas*, 4) *confirmabilita*.⁶⁶

⁶⁵ Syahrudin dan Salim, (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cipta Pustaka Media, h. 145.

⁶⁶ Syahrudin dan Salim, *Ibid.*, h. 165.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Uji *credibilitas*

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan, peningkatan ketekunan dalam penelitian. Hal ini memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan, bisa mempelajari kebudayaan dan dapat menguji informasi dari responden, dan untuk membangun kepercayaan para responden terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri.

Dalam uji *peserkredibilitas* peneliti senantiasa melakukan pendekatan dengan kepala madrasah, guru-guru, pegawai sekolah, dan para peserta didik, dengan melakukan berbagai pendekatan agar menumbuhkan rasa kepercayaan pihak madrasah kepada peneliti. Apabila pihak madrasah sudah merasa nyaman maka mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang diharapkan.

2. Pengujian *transferability*

Pengujian *transferability* ini merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Oleh karena itu, supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya.⁶⁷

3. Pengujian *dependability*

Dalam penelitian kualitatif, *dependability* disebut reliabilitas. Suatu penelitian yang reliabel apabila orang lain dapat mengulangi, merepleksi proses

⁶⁷ Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, h. 270-277.

penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.⁶⁸

4. Uji *confirmabilita*

Teknik ini memberikan kepastian bahwa objek tidak tergantung pada persetujuan beberapa orang tertentu terhadap pandangan, pendapat dan penemuan seseorang saja, dengan kata lain bahwa data yang diolah harus benar-benar terperinci. Untuk memeriksa keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi dengan cara membandingkan.

Adapun yang dimaksud triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu.

Kepastian sebagai suatu proses akan mengacu pada hasil penelitian. Untuk mencapai kepastian suatu temuan dengan data pendukungnya, peneliti menggunakan teknik mencocokkan atau menyesuaikan temuan-temuan penelitian dengan data yang diperoleh. Jika hasil konfirmabilitas menunjukkan bahwa data cukup koheren, tentu temuan penelitian dipandang telah memenuhi syarat sehingga kualitas data dapat diandalkan dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai fokus dan alamiah penelitian yang dilakukan.⁶⁹

⁶⁸ Sugiyono, *Ibid.*, h. 377.

⁶⁹ Syahrudin dan Salim, *Metodologi*, h. 166.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

D. Temuan Umum Penelitian

1. Letak Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu berada di daerah Pantai Timur Sumatera Utara yang berjarak jauh dari Ibukota Provinsi lebih kurang 450 Km dan jarak Madrasah ke Ibukota Kabupaten 96 Km, selanjutnya MTs. Swasta Al-Ikhlas berada di daerah pertanian dan juga perkebunan, serta letaknya berada di wilayah PTPN IV Perkebunan Ajamu.

2. Sejarah Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Kebun Ajamu tidaklah langsung begitu saja. MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu didirikan oleh beberapa orang karyawan PTPN IV Kebun Ajamu, ketika itu diantaranya bapak Sukardi, Al-Ustazd Abdul Halim Hasibuan, S.Sos, dan para tokoh-tokoh agama lainnya yang tinggal di daerah Perkebunan Ajamu seperti Al-Ustazd Nukman.

3. Profil Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu adalah Lembaga Pendidikan Tingkat Dasar dibawah naungan Kementerian Agama, yang setara dengan Sekolah Dasar tetapi memiliki nilai plus dalam pendidikan Agama Islam, MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu didirikan sejak tahun 1985 oleh beberapa orang karyawan PTPN IV Kebun Ajamu, ketika itu diantaranya bapak Sukardi, Al-Ustazd Abdul Halim

Hasibuan, S.Sos, dan para tokoh-tokoh agama lainnya yang tinggal di daerah Perkebunan Ajamu seperti Al-Ustazd Nukman.

MTs. Swasta Al-Ikhlas bernaung di bawah sebuah yayasan yang ada di Perkebunan Ajamu yaitu PDHBI. Selanjutnya pada tahun 1995 yayasan tersebut berubah nama menjadi Yayasan Majelis Ta'lim dan Syiar Islam (MTSI) sampai saat ini, yayasan inilah yang menjadi tempat bernaungnya MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu memiliki 16 tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri dari 44% yang sudah memiliki sertifikat pendidik dan 56% belum memiliki sertifikat pendidik. Dan memiliki 313 siswa. Pada saat ini MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu memiliki jumlah ruang belajar sebanyak 8 ruangan dengan jenis sebagian bangunan permanen dan sebagian bangunan nonpermanen.

4. Visi dan Misi Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu adalah bagian dari pendidikan tingkat menengah, tujuan jenjang pendidikan tingkat menengah adalah “meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut”. Berlandaskan dari tujuan ini Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu menetapkan Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi :

Wujudkan generasi islam, cerdas, berakhlakul karimah, serta berilmu pengetahuan seimbang baik dunia maupun akhirat.

Misi :

- a. Mendidik siswa-siswi menjadi generasi islam yang beriman dan bertakwa.
- b. Mendidik siswa-siswi yang taat dan patuh kepada kedua orang tua serta berbakti kepada Nusa dan Bangsa.
- c. Mendidik siswa-siswi terampil dan berprestasi serta siap menghadapi tantangan-tantangan di masa yang akan datang.
- d. Mendidik siswa-siswi mampu mengikuti sains dan teknologi.

5. Tujuan Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

a. Tujuan Umum Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu adalah bagian dari pendidikan tingkat menengah, tujuan jenjang pendidikan tingkat menengah adalah “meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut”.

b. Tujuan Khusus Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu selain tujuan umum di atas juga mempunyai tujuan khusus, yaitu:

- 1) Menciptakan atau melahirkan generasi beriman dan bertakwa,
- 2) Menciptakan atau melahirkan generasi yang taat dan patuh kepada kedua orangtua,
- 3) Menciptakan atau melahirkan generasi yang mampu bersaing menghadapi masa depan di Era Globalisasi.

6. Identitas Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Nama Madrasah	: MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu
Provinsi	: Sumatera Utara
Kecamatan	: Panai Hulu
Alamat Madrasah	: Jl. Terubuk Emplasmen Kebun Ajamu
NSM	: 121.21.21.0051
Kepala Madrasah	: H. Bukhori Harahap, S.Pd.I
Nama Yayasan	: Majelis Ta'lim dan Syiar Islam
Ketua Yayasan	: Heri Susanto, SP
Tahun Berdiri	: 1985
Status	: Swasta
Jenjang Akreditasi	: Baik “ B “
Luas Tanah/ Persil	: 4760 m
Luas bangunan	: 1050 m ²

7. Keadaan Siswa Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu merupakan madrasah yang berdiri sejak tahun 1985, maka siswa setiap kelasnya berjumlah 38-40 orang siswa.

Tabel 4.1
Data Siswa Tahun Pelajaran 2017/2018

Kelas	Rombongan Belajar	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
VII	2	39	41	80
VIII	3	70	47	117
IX	3	57	59	116
Jumlah	8	166	147	313

Tabel 4.2
Status Sosial Ekonomi Orang Tua Siswa

No.	Pekerjaan Orang Tua Siswa	Presentase
1.	Pegawai	3 %
2.	Pedagang	9 %
3.	Petani	38 %
4.	Wiraswasta	5 %
5.	Buruh	45 %
Jumlah		100 %

Tabel 4.3
Data Kelulusan Siswa

Tahun	Jumlah Peserta	Jenis Kelamin		Lulus		Tidak Lulus		Ket.
		L	P	L	P	L	P	
2004 / 2005	134	56	78	53	75	3	3	95,5%
2005 / 2006	128	50	78	50	77	-	1	99 %
2006 / 2007	135	65	70	65	70	-	-	100 %
2007 / 2008	115	40	75	40	75	-	-	100 %
2008 / 2009	94	50	44	48	42	2	2	98,90 %
2009 / 2010	113	56	57	54	56	2	1	98,18%
2010 / 2011	106	69	65	69	65	-	-	100 %
2011 / 2012	76	39	37	36	36	2	1	100 %
2012 / 2013	103	54	49	52	48	2	1	100 %
2013 / 2014	117	64	53	64	53	-	-	100 %
2014 / 2015	122	73	49	72	49	1	-	99 %
2015 / 2016	122	64	57	62	57	2	-	98 %
2016 / 2017	119	59	60	57	59	2	-	97 %

Sumber Data: Data Statistik Kantor Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Tahun Pelajaran 2017/2018.

8. Keadaan Pendidik dan Kependidikan Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu merupakan madrasah yang telah berdiri selama 33 tahun, namun tenaga pendidik dan kependidikan masih berjumlah 16 orang. Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu sudah dapat memenuhi tenaga pendidik dan kependidikan dengan 16 orang tenaga pendidik dan kependidikan karena disesuaikan dengan jumlah kelas yang masih berjumlah 8 kelas yaitu, diantaranya 2 kelas untuk kelas VII, 3 kelas untuk kelas VIII dan 3 kelas untuk kelas IX dengan jumlah siswa keseluruhan sebanyak 313 orang siswa. Dari 16 orang tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah memiliki sertifikat pendidik adalah sebanyak 7 orang dan selebihnya belum memiliki sertifikat pendidik.

Tabel 4.4
Daftar Guru dan Pegawai Terkini

No	Nama/Nip	Tempat/Tgl lahir	Ijazah	Jabatan	Pangkat	Masa Kerja	TMT disini
1	H.Bukhori Hrp, S.Pd.I	Teluk Sentosa, 29 Okt 1970	S 1	Ka Mad / Guru	-	10 Tahun	09 Des 2007
2	M.Sopian, S.Pd	Ajamu, 27 Nop 1961	S 1	PKS I / Guru	-	23 Tahun	20 April 1994
3	Misnan	Sei Sentosa, 20 Agustus 1970	MA	Guru	-	13 Tahun	17 Mei 2004
4	Suharto, BA	Ajamu, 17 Juni 1963	D 3	Guru	-	32 Tahun	17 Mei 1985
5	Abdul Rahmat, S.Pd.I	Sei Nahodaris, 25 Juli 1976	S 1	PKS II / Guru	-	10 Tahun	10 Des 2007
6	Sudarto, S.Pd	M.Paham, 8 Juli 1977	S 1	Guru	-	13 Tahun	17 Mei 2004
7	Lailatul Husnah, S.Pd.I	Sarang Giting, 29 Juli 1986	S 1	Guru	-	9 Tahun	10 Des 2008
8	Mekartini, S.Pd	Cinta Makmur, 23 Juni 1979	S 1	PKS III / Guru	-	12 Tahun	10 Des 2005
9	Sugiyanti, S.Pd	Sei Sentosa, 23 Juni 1986	S 1	Guru	-	9 Tahun	10 Des 2008
10	Azliyanti, S.Pd	Ajamu, 26 Mei 1981	S 1	Guru	-	9 Tahun	17 Des 2008
11	Yusrifin , S.Pd.I	Sei Sentosa, 23 Okt 1980	S 1	Guru	-	8 Tahun	04 Sept 2007
12	Syafaruddin, SE	Ajamu, 16 Agst 1986	S 1	Guru	-	4 Tahun	16 Juni 2013
14	Sudariati, S.Pd	Cinta Makmur, 15 Mei 1984	S 1	TU/Guru	-	9 Tahun	17 Juli 2008
15	Supadly,S.Pd	Ajamu, 1 Mei 1988	S 1	TU/Guru	-	8 Tahun	15 Juli 2009
16	Mustika Sari, S.Pd	Sei Sentosa, 5 Desember 1991	S 1	TU/Guru	-	7 Tahun	16 Juni 2010

9. Kegiatan Ekstrakurikuler Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu melaksanakan beberapa kegiatan ekstrakurikuler di luar (KBM) Kegiatan Belajar Mengajar. Masing-masing ekskul ditanggungjawab oleh guru dibidang masing-masing dari persetujuan dan kebijakan kepala madrasah.

Tabel 4.5
Data Kegiatan Ekstrakurikuler

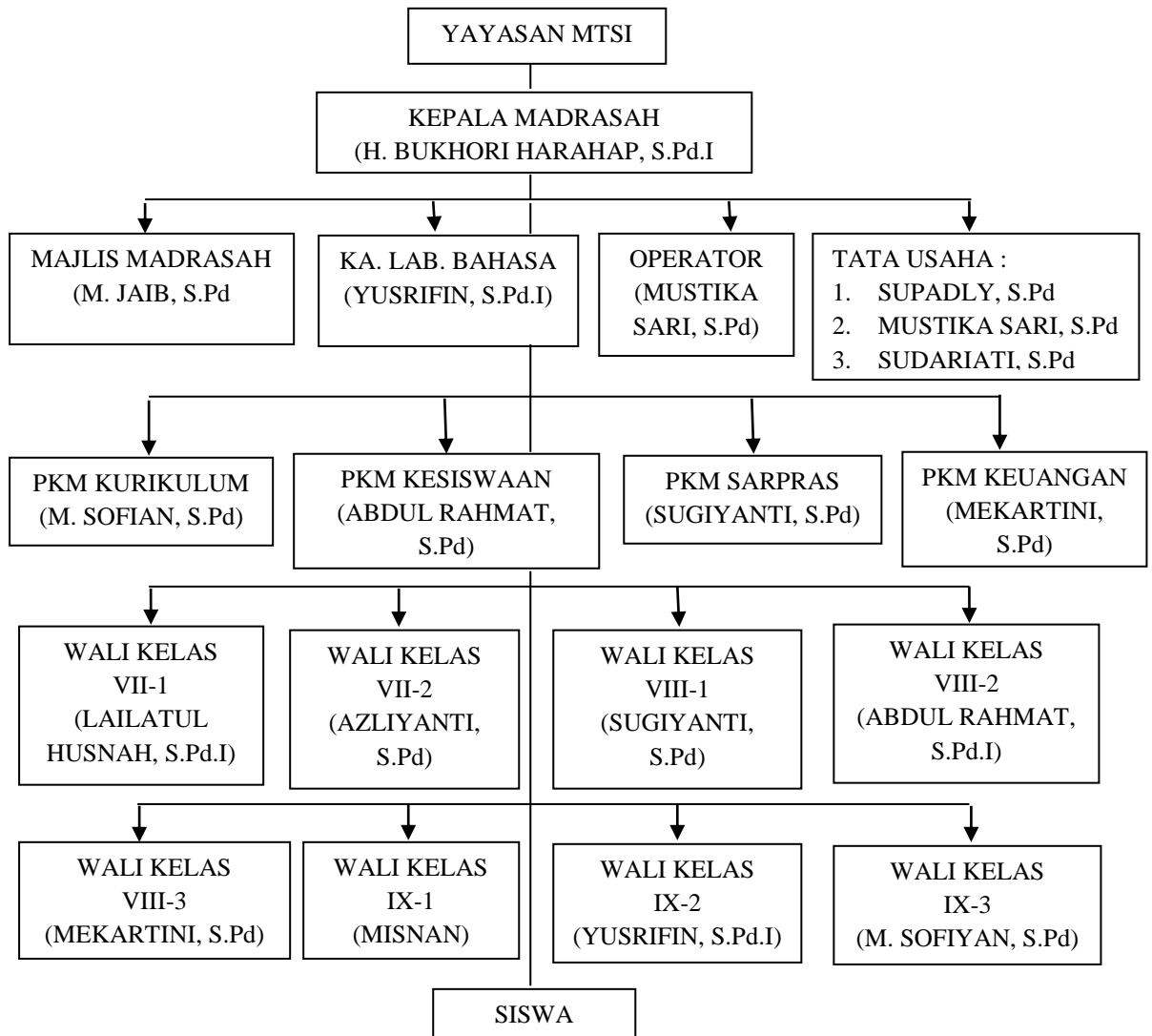
No	Jenis Kegiatan	Kelas	Hari	Jam	Interval kegiatan
1.	Pramuka	VII-IX	Sabtu	14.00	1 x seminggu
2.	Praktek Komputer	VII-IX	Selasa & Kamis	14.00	2 x seminggu
3.	Praktek Bhs. Inggris dan Bhs. Arab	VII-IX	Minggu	14.00	4 x sebulan

Sumber Data: Data Statistik Kantor Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Tahun Pelajaran 2017/2018.

10. Struktur Organisasi Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Struktur organisasi Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu tidak jauh berbeda dengan madrasah pada umumnya hanya perbedaan nama dan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya saja yang berbeda. Berikut adalah susunan struktur organisasi Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.

Tabel 4.6
Struktur Organisasi Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu



11. Sarana dan Prasarana Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Mts. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu untuk menunjang proses belajar mengajar adalah sebagai berikut:

a. Fasilitas Bangunan dan Ruang

Tabel 4.7
Data Bangunan dan Ruang

Bangunan/ Ruangan	Kondisi			Jumlah
	Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
Ruang Kelas	3	1	4	8
Ruang Kepala Madrasah/ Guru	1	1	1	3
WC/ Kamar Mandi	3	2	2	7
Jumlah	3	3	8	14

Sumber Data: Data Statistik Kantor Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Tahun Pelajaran 2017/2018.

b. Data Koleksi Perpustakaan

Tabel 4.8
Data Koleksi Perpustakaan

NO	Jenis koleksi	Jumlah judul	Jumlah Expl
1.	Pegangan guru	15	30
2.	<i>Litcratur</i>	10	10
3.	Buku pelajaran	15	650
4.	Bacaan siswa	40	415
5.	Koleksi Audio Visual (VCD)	3	11

Sumber Data: Data Statistik Kantor Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Tahun Pelajaran 2017/2018.

c. Data Peralatan dan Inventaris Kantor

Tabel 4.9
Data Peralatan dan Inventaris Kantor

NO	Jenis peralatan	Kondisi		Jumlah
		Baik	Rusak	
1.	Meja murid	150	25	175
2.	Kursi murid	368	38	406
3.	Papan tulis	8	2	10
4.	Papan panjang	1	-	1
5.	Lemari kelas	3	6	9
6.	Lemari kantor	2	1	3
7.	Meja kepala	1	-	1
8.	Meja guru	11	2	13
9.	Kursi kepala	1	1	2
10.	Kursi guru	14	5	17

Sumber Data: Data Statistik Kantor Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Tahun Pelajaran 2017/2018.

E. Temuan Khusus Penelitian

Deskripsi yang berkenaan dengan temuan khusus penelitian ini, disusun berdasarkan atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara, pengamatan langsung kelapangan dan dokumentasi. Diantara pertanyaan-pertanyaan ataupun masalah-masalah dalam penelitian ini ada empat hal, yaitu:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
2. Bagaimana mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?

3. Apa saja peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
4. Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?

Untuk mendeskripsikan mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, berikut ini deskripsi data dari hasil wawancara penelitian, observasi dan studi dokumentasi.

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Sebelum dikemukakan lebih lanjut mengenai pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, terlebih dahulu dikemukakan mengenai profil kepala madrasah tersebut.

Kepala MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu adalah H. BUKHORI HARAHAHAP, S.Pd.I, pengalaman yang beliau gunakan untuk memimpin madrasah adalah pengalaman kependidikan yang beliau terima ketika menjadi mahasiswa di Fakultas Tarbiyah STAI Al-Washliyah Labuhanbatu serta pengalaman menjadi guru selama beberapa tahun.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan ketika beberapa kali bertemu dengan beliau terkesan bahwa beliau adalah seorang yang tenang, penyabar dan bijaksana sehingga mendukung kemampuannya untuk memimpin madrasah tersebut. Pelaksanaan kepemimpinan yang dianalisis melalui penelitian ini adalah pelaksanaan mengarahkan, mengatur, mengelola, mengawasi,

mengevaluasi, inovasi dan motivasi yang dilaksanakan kepala MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu berkenaan dengan sisi peran dan fungsi kepala madrasah.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu H. BUKHORI HARAHAP, S.Pd.I mengenai cara kepemimpinan yang dijalankannya, beliau mengatakan:

“Langkah pertama tentunya musyawarah, musyawarah ini ada yang sifatnya saling memberikan masukan, ada musyawarah ini sifatnya memberitakan kepada bawahan. nah, memberikan motivasi kepada bawahan itu merupakan suatu kebijakan dari kepala madrasah ya, melalui musyawarah-musyawarah. Jadi, kemudian bawahan tersebut kita anggap mereka itu adalah pelengkap, tanpa adanya mereka kita itu tidak ada apa-apanya, kan begitu, inikan suatu motivasi, kita anggap mereka itu sebagai mitra kita, rekan kerja kita bukan merupakan sebagai pesuruh. Jadi, nanti kalau mereka kita anggap sebagai pesuruh ini bisa saja membikin mereka itu merasa rendah, dan lain-lain sebagainya. Tapi, bilamana mereka itu kita anggap sebagai rekan kerja, dan mereka itulah sebagai ujung tombak, maju atau mundurnya madrasah itu sebenarnya ya sangat ditentukan kepada gurunya sendiri atau peserta, yang terlibat madrasah tersebut, maka itulah, musyawarah dan memberikan mereka penghargaan bahwa mereka itu adalah mitra sejajar bagi kita, mitra kerja”.⁷⁰

Pada hari yang sama penulis juga mewawancarai pegawai administrasi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu MUSTIKA SARI, S.Pd mengenai pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah, beliau menuturkan bahwa:

“Kepemimpinan kepala madrasah selama ini cukup bijaksana dan bertanggungjawab. Bijaksana dalam hal memberikan keputusan kemudian menyelesaikan sebuah masalah dan bertanggungjawab dalam kepemimpinannya. Dalam hal rapat kepala madrasah cukup menghargai pendapat anggotanya, mengutamakan kepentingan orang banyak, tidak egois dan saling toleran”.⁷¹

Dihari berikutnya, WKM Kurikulum M. SOFIAN saat ditanya mengenai kepemimpinan kepala madrasah, beliau mengatakan:

⁷⁰ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 15 Maret 2018.

⁷¹ Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

“MTs. Al-Ikhlas semenjak pergantian dari bapak alm. Drs. Ridwan Syam ke bapak H. Bukhori Harahap pada tahun 2011 sampai sekarang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Masih besar animo masyarakat menitipkan anaknya ke MTs. Al-Ikhlas untuk dididik. Sosok ustadz kondang mungkin menjadi daya tarik madrasah.”⁷²

Dihari yang sama, guru PENJASKES SUPADLY, S.Pd ditanya mengenai kepemimpinan kepala madrasah, beliau mengatakan:

“Kalau kepemimpinan kepala madrasah sih sudah cukup baik ya saya kira, sebelum mengambil keputusan ya dimusyawarahkan dulu sama guru-guru, TU di sini, kurang lebih sudah ada 8 tahun beliau memimpin di sini ya sudah ada perubahan-perubahan juga yang dialami madrasah dari sarprasnya juga yang dulunya masih dibilang cuma 25 persen sekarang sudah 50 persen sarpras yang memadai”⁷³.

Pada hari berikutnya peneliti juga mewawancarai siswa kelas IX berinisial LI mengenai kepemimpinan kepala madrasah, ia mengatakan:

“Bapak kepala sangat baik, sering memberikan arahan kepada kami sebelum memulai pembelajaran. Bapak kepala juga suka bercanda kalau memberi nasihat, lucu dan buat ketawa jadi tidak menegangkan. Bapak kepala sangat bijaksana dan tegas, selalu memantau kegiatan belajar kami, kalau ada siswa yang bermasalah bapak kepala tegas memberikan sanksi”⁷⁴.

Pernyataan di atas, dapat diuraikan bahwa kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu tergolong kepada tipe kepemimpinan demokratis dimana kepala madrasah selalu mengadakan musyawarah kepada seluruh dewan guru, staf dan tata usaha dalam menetapkan setiap keputusan yang akan diambil. Selama masa pimpinannya di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu dari tahun 2011 sampai sekarang madrasah telah mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Kepemimpinan kepala madrasah cukup bijaksana dan bertanggungjawab yaitu bijaksana dalam hal memberikan

⁷² Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum pada 22 Maret 2018.

⁷³ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

⁷⁴ Hasil wawancara dengan siswi kelas IX pada 23 Maret 2018.

keputusan kemudian menyelesaikan sebuah masalah dan bertanggungjawab dalam kepemimpinannya.

Penjelasan paparan di atas didukung oleh hasil observasi penulis selama satu bulan mulai 9 Maret-7 April 2018 bahwa kepala madrasah telah menjalankan peran kepemimpinannya secara baik itu tercermin dari iklim kerja yang menyenangkan. Kepala madrasah tidak memberikan batasan atau perbedaan antara kepala madrasah dengan seluruh dewan guru, staf dan tata usaha mereka semua berbaur menjadi satu kesatuan. Namun tetap adanya profesionalitas dimana ketika KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) berlangsung mereka tetap profesional dan serius dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dan ketika istirahat berlangsung di dalam ruang guru disitulah terjadi suasana keakraban dan rasa kekeluargaan, banyak candaan dan gurauan antara kepala madrasah dengan seluruh dewan guru dan tata usaha. Kepala madrasah juga sangat bersahabat dengan seluruh peserta didik namun tidak membuat kharisma dan wibawanya turun dihadapan peserta didik dan seluruh dewan guru.

Data dokumen hasil menunjukkan, agenda kegiatan kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya, yaitu:

- a. Kepala madrasah rutin untuk memeriksa daftar hadir pegawai dan guru.
- b. Setiap sekali dalam seminggu kepala madrasah melihat-lihat halaman kantor, Wc dan sebagainya untuk mengontrol kebersihan madrasah.
- c. Kepala madrasah rutin untuk memeriksa buku piket harian.
- d. Kepala madrasah rutin dalam meneliti surat-surat masuk.
- e. Kepala madrasah menugaskan tata usaha dalam penyelesaian surat atau masalah.
- f. Kepala madrasah senantiasa mengontrol pekerjaan pesuruh.
- g. Kepala madrasah rutin untuk memeriksa kebersihan kelas.
- h. Kepala madrasah memaraf/menandatangani buku laporan dan piket.
- i. Kepala madrasah rutin memeriksa rencana belanja bulanan dan pegawai.
- j. Kepala madrasah rutin memeriksa rencana keperluan kantor dan pelajaran.
- k. Kepala madrasah rutin dalam pembuatan dan penandatanganan daftar gaji pegawai pada setiap bulannya.

- l. Kepala madrasah membuat laporan bulanan yang telah berjalan.
- m. Kepala madrasah rutin mengadakan rapat bulanan dengan tata usaha dan pegawai.⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya telah melaksanakan kewajiban dan perannya semaksimal mungkin agar dapat tercapainya tujuan madrasah yang diharapkan serta terciptanya suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu sudah berjalan dengan baik selama masa pimpinannya. Dengan kepemimpinan yang demokratis kepala madrasah mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan.

2. Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Mutu pendidikan yang diinginkan tidak terjadi begitu saja, tetapi mutu perlu direncanakan. Perencanaan yang matang merupakan salah satu bagian dalam upaya meningkatkan mutu. Mutu yang baik memiliki standar. Secara nasional diberlakukanlah standar-standar mutu pendidikan, yang disebut Standar Nasional Pendidikan (SNP). Mutu pendidikan disuatu madrasah dapat dikatakan baik maupun masih rendah itu sangat dipengaruhi dari peran seorang pemimpin disuatu madrasah.

a. Kurikulum dan Pengajaran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu H. BUKHORI HARAHAP, S.Pd.I mengenai supervisi kurikulum, beliau mengatakan:

⁷⁵ Hasil dokumentasi agenda kepala madrasah pada 9 Maret-7 April 2018.

“Ya, program kerja kepala madrasah adalah termasuk supervisi. jadi, dalam setiap satu bulan minimal satu kali kita lakukan supervisi itu untuk menganalisa sejauhmana ketercapaian, kalau di dalam kelas ketercapaian pembelajaran itu seperti pelaksanaan RPP sudah sejauhmana dapat terlaksanakan perencanaan pembelajaran itu apakah sudah mencapai sesuai dengan kurikulum atau belum, maka itu kita lakukan supervisi setiap bulan minimal satu kali”.⁷⁶

Dihari yang berbeda penulis mewawancarai WKM Kurikulum M.

SOFIAN mengenai perencanaan kurikulum, beliau mengatakan:

“Untuk merencanakan pelaksanaan kurikulum di madrasah maka pihak madrasah dengan segala *stakeholder* yang ada, kepala sekolah, semua dewan guru, kemudian masyarakat dalam hal ini diwakili oleh komite melaksanakan rapat dalam rangka penyusunan kurikulum madrasah yang akan dilaksanakan pada tahun tersebut”.⁷⁷

Beliau juga menjelaskan mengenai kesiapan guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 dan KTSP:

“Madrasah tsanawiah ada 15 tenaga pendidik, 7 di antaranya adalah guru yang sudah mempunyai sertifikat pendidik dalam hal ini tentunya notabenik guru-guru tersebut mempunyai nilai profesi sesuai dengan apa yang dimiliki sertifikat tersebut, nah namun kaitannya dengan pelaksana pembelajaran tentunya guru-guru tersebut baik yang sertifikasi maupun yang nonsertifikasi selalu bersungguh-sungguh untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas dalam setiap harinya baik yang kurikulum KTSP kelas IX kemudian kurikulum K13 kelas VII dan kelas VIII, untuk membuat pelaksanaan tersebut agar lebih baik maka guru-guru tersebut selalu belajar, kemudian berdiskusi dan juga mengadakan dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan pihak madrasah dan juga pihak kementerian agama, kemudian dalam pelaksanaan pembelajaran masing-masing administrasi sudah dipegang oleh guru masing-masing, silabus dan RPP tentunya sudah disusun diawal tahun pelajaran setelah pelaksanaan rapat perencanaan kurikulum tersebut di madrasah ini”.⁷⁸

Dihari yang sama penulis juga mewawancarai guru PENJASKES

SUPADLY, S.Pd mengenai kesiapan guru dalam mengajar, beliau mengatakan:

⁷⁶ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 15 Maret 2018.

⁷⁷ Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum pada 22 Maret 2018.

⁷⁸ Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum pada 22 Maret 2018.

“Tentunya kami sudah menyiapkan terlebih dahulu apa-apa yang memang kami butuhkan untuk mengajar baik silabus dan RPP ya itu tentunya sudah disusun diawal tahun pelajaran. Tentunya kami berusaha bagaimana untuk memberikan pengajaran yang terbaik untuk siswa-siswa di sini. Kalau seperti saya sebagai guru penjaskes saya menyiapkan apa yang nantinya dibutuhkan untuk bidang olahraga, misalnya kalau ada praktik saya gunakan sarpras yang uda tersedia di madrasah”.⁷⁹

Pada hari sebelumnya peneliti juga mewawancarai pegawai administrasi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu MUSTIKA SARI, S.Pd mengenai pelaksanaan antara kurikulum 2013 dengan KTSP, beliau mengatakan:

“Kombinasi itu digunakan untuk kelas VII, VIII, dan IX. Kelas VII dan VIII menggunakan kurikulum 2013 dan untuk kelas IX masih kurikulum KTSP”.⁸⁰

Kemudian ditanya mengenai pencanangan kurikulum 2013, beliau mengatakan:

“Direncanakan tahun depan karena sudah disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran setiap kelas harus menggunakan K13”.⁸¹

Pada hari berikutnya peneliti juga mewawancarai siswa kelas IX berinisial

LI mengenai pembelajaran di madrasah, ia mengatakan:

“Guru-gurunya juga baik-baik kak dan kalau mengajar enak bisa dipahami. Kalau belajar kami pakai buku paket, kadang kami pakai catatan, terus gurunya menerangkan, baru nanti ada soal”.⁸²

Paparan di atas, dapat diuraikan bahwa pelaksanaan kurikulum di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu dari tahun ajaran 2016/2017 s/d tahun ajaran 2017/2018 sudah menggunakan kurikulum 2013 untuk kelas VII dan kelas VIII, namun pada kelas IX saat ini masih menggunakan kurikulum 2006 (KTSP). Untuk tahun ajaran 2018/2019 MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu barulah akan mencanangkan pelaksanaan kurikulum 2013 untuk keseluruhan kelas dan semua

⁷⁹ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

⁸⁰ Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

⁸¹ Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

⁸² Hasil wawancara dengan siswi kelas IX pada 23 Maret 2018.

mata pelajaran. Kemudian dari kompetensi guru dalam mengajar sudah dikatakan baik, RPP dan silabus sudah dipersiapkan guru sebelum memulai pembelajaran.

b. Prestasi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan guru PENJASKES SUPADLY, S.Pd mengenai prestasi siswa/siswi dalam pemanfaatan sarana prasarana, beliau mengatakan:

“Ya pemanfaatan sarpras yang ada di madrasah selama ini seperti untuk olah raga khususnya itu, lumayan juga dulunya siswa belum bisa main volly, selama ada lapangan volly siswa sudah mengerti bisa bermain volly, kemudian prestasi juga uda ada pernah kita dapatkan dalam bidang itu, kemudian ada lapangan futsal kita juga sudah pernah berprestasi dalam bidang lapangan futsal, pernah juara satu juga setiap tahun-tahunnya ada turnamen-turnamen kecil di kecamatan panai hulu ini, jadi saya harap kedepannya juga ditambah lagi sarpras-sarpras selanjutnya”.⁸³

Dihari sebelumnya penulis mewawancarai pegawai administrasi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu MUSTIKA SARI, S.Pd mengenai prestasi yang diraih siswa/siswi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, beliau mengatakan:

“Siswa/siswi di sini alhamdulillah dari tahun ke tahun sudah banyak meraih prestasi dalam lomba dibidang ilmu pengetahuan, olahraga, dan keagamaan. Dari tingkat kecamatan, kabupaten, dan ada juga yang pernah dulu meraih juara ditingkat provinsi dalam bidang olahraga.”⁸⁴

Dihari yang berbeda penulis juga mewawancarai siswa kelas IX berinisial LI mengenai prestasi siswa/siswi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, ia mengatakan:

“Dari sekolah kami sering juga ikut lomba kalau ada lomba di kecamatan, sekabupaten, lomba pas ada acara MTQ, lomba LKBB, biologi, matematika. Sering sekolah kami dapat juara kak”.⁸⁵

⁸³ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

⁸⁴ Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

⁸⁵ Hasil wawancara dengan siswi kelas IX pada 23 Maret 2018.

Penjelasan paparan di atas didukung oleh data dokumen hasil yang menunjukkan daftar prestasi yang diraih siswa/siswi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, sebagai berikut:

Tabel 4.10
Daftar prestasi yang diraih siswa/i MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

LOMBA	TAHUN	TINGKAT
1. Juara Kesatu Tolak Peluru Putri	2005	Provinsi Sumatera Utara
2. Juara Kesatu Lari 100 meter Pi	2006	Kecamatan Panai Hulu
3. Juara Ketiga Lari 100 meter Pa	2006	Kecamatan Panai Hulu
4. Juara Kedua Matematika	2006	Kecamatan Panai Hulu
5. Juara Kedua Gerak Jalan 17 Agustus	2006	Kecamatan Panai Hulu
6. Juara Ketiga MTQ	2007	Kecamatan Panai Hulu
7. Juara Pertama Kaligrafi	2008	Kecamatan Panai Hulu
8. Juara Keempat Sarhil Qur'an	2009	Kabupaten Labuhanbatu
9. Juara Kesatu Sarhil Qur'an	2009	Kecamatan Panai Hulu
10. Juara Pertama Gerak Jalan Putri	2009	Kecamatan Panai Hulu
11. Juara Ketiga Gerak Jalan Putra	2009	Kecamatan Panai Hulu
12. Juara Lari 800 meter Putri	2011	Kabupaten Labuhanbatu
13. Juara Pertama Bola Kaki Tigor Cap	2012	Kecamatan panai Hulu
14. Juara 1 Lomba Lari 100 meter Putri	2013	Kecamatan Panai Tengah
15. Juara Kedua Lari 100 meter	2013	Kecamatan Panai Tengah
16. Juara Ketiga Lari 400 meter	2013	Kecamatan Panai Tengah
17. Juara Kedua Fisika	2013	Kecamatan Panai Tengah
18. Juara Kedua MTQ	2015	Kecamatan Panai Tengah
19. Juara II Tenis Meja	2015	Kecamatan Panai Tengah
20. Juara I Matematika	2016	Kecamatan Panai Tengah
21. Juara Harapan II Matematika	2016	Kecamatan Panai Tengah
22. Juara Harapan III Biologi	2016	Kecamatan Panai Tengah
23. Juara I Lomba LKBB	2018	Kecamatan Panai Tengah

Sumber Data: Data Statistik Kantor Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Tahun Pelajaran 2017/2018.

Penjelasan paparan di atas, dapat diuraikan bahwa salah satu yang harus diapresiasi ialah dari prestasi-prestasi yang diraih MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu. Prestasi tersebut dapat dilihat dari mutu/kualitas siswa/siswi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu yang sudah banyak menuai prestasi dalam bersaing dengan siswa/siswi di madrasah-madrasah lain baik dari tingkat kecamatan, kabupaten maupun tingkat provinsi yaitu bersaing dibidang ilmu pengetahuan, olahraga, dan keagamaan.

c. Sarana prasarana

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan guru PENJASKES SUPADLY, S.Pd mengenai pengadaan sarana prasarana di madrasah, beliau mengatakan:

“Menurut saya sarprasnya Cuma 50 persen yang memadai, jadi kalau untuk menunjang pendidikan juga belum memadai kali kedepannya seperti apa. Jadi, kalau yang lainnya sih gak tahu saya, ya misi kedepannya saya ingin ada penambahan-penambahan sarana dan prasarana lagi untuk bidang pendidikan penjas kemudian ditambah lagi kalau memang lebih bisa efektif ke siswa, kan penjas ini waktunya gak cukup, dia teori dengan praktik itu gak cukup, teorinya itu cuma 40 menit dan praktik 40 menit itu gak cukup, dia harus praktik sebanyak memerlukan waktu sebanyak 80 menit, jadi saya butuh waktu 120 menit”.⁸⁶

Beliau juga menjelaskan mengenai pengelolaan sarana prasarana:

“Kalau selama ini dibidang sarpras semuanya itu kepala sekolah yang merancang anggaran itu, jadi sebenarnya seharusnya itu kerja sama dengan bendahara sekolah kemudian guru bidang studi yang berhubungan disitu, tapi kalau selama ini masih kepala sekolah yang menanganinya”.⁸⁷

Selanjutnya mengenai pemeliharaan sarana prasarana, beliau mengatakan:

⁸⁶ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

⁸⁷ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

“Kalau menurut saya pemeliharaan seperti perawatan sarprasnya, biasa aja sih belum ada yang memadai, memang belum dibentuk petugas yang untuk itu, kemudian memang kurang terkoordinir untuk perawatan sarprasnya itu”.⁸⁸

Kemudian beliau menjelaskan mengenai sarana prasarana yang belum memadai di madrasah:

“Salah satunya seperti basket, lapangan basket, kemudian untuk cabang atletik, seperti lembing kemudian bola cakra kemudian ada lagi lintasan lari dan banyak lagi lah yang lainnya juga seperti itu”.⁸⁹

Dihari sebelumnya penulis mewawancarai pegawai administrasi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu MUSTIKA SARI, S.Pd mengenai sarana prasarana yang belum terpenuhi, beliau mengatakan:

“Yang belum terpenuhi itu lab, perpustakaan, dan prasarana dibidang olahraga”.⁹⁰

Dihari yang berbeda penulis juga mewawancarai siswa kelas IX berinisial LI mengenai sarana prasarana yang belum memadai, ia mengatakan:

“Kalau yang belum memadai kali ya perpustakaannya kak, ruangnya pun masih seadanya aja, buku-bukunya pun masih sedikit. Terus lapangan basketnya belum ada, ruang lab juga gak ada kak. Setau saya WC uda diperbaiki, lapangan volly uda ada, parkir uda dibagusin”.⁹¹

Penjelasan paparan di atas didukung oleh observasi penulis selama satu bulan mulai 9 Maret-7 April 2018 bahwa dalam pengadaan sarana prasarana masih banyak yang perlu dilengkapi, seperti pengadaan perpustakaan yang harus dipenuhi dari fasilitas dan pemenuhan buku perpustakaan agar mempermudah siswa/siswi mencari bahan pelajaran dari berbagai sumber buku, perlu adanya pengadaan ruang praktikum sains dan teknologi agar mempermudah menunjang

⁸⁸ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

⁸⁹ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

⁹⁰ Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

⁹¹ Hasil wawancara dengan siswi kelas IX pada 23 Maret 2018.

pembelajaran siswa/siswi dan sarana prasarana untuk cabang olahraga dan atletik agar mempermudah guru penjaskes dalam memberikan praktek kepada siswa/siswi dalam pembelajaran penjaskes.

d. Peningkatan MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai administrasi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu MUSTIKA SARI, S.Pd saat ditanya mengenai peningkatan yang dialami MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, beliau mengatakan:

“Peningkatan dalam hal sarpras sudah cukup banyak, dari mulai perbaikan kelas, penambahan gedung WC, kalau dalam hal kelulusan alhamdulillah hampir 80% mereka melanjutkan sekolah kejenjang berikutnya, dan bahkan ada yang sudah berhasil, kadang mereka juga silaturahmi ke sekolah ini untuk memberikan motivasi kepada anak-anak di sini”.⁹²

Dihari yang berbeda penulis mewawancarai WKM Kurikulum M. SOFIAN mengenai peningkatan yang dialami MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, beliau mengatakan:

“Pada tahun 2011 sampai sekarang MTs. Al-Ikhlas mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Terbukti MTs. Al-Ikhlas mengalami peningkatan dari 2011 hanya 8 rombongan belajar menjadi 9 rombongan belajar. Alumni banyak yang berhasil melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi”.⁹³

Dihari yang sama penulis juga mewawancarai guru PENJASKES SUPADLY, S.Pd mengenai peningkatan dari sarana-prasarana madrasah, beliau mengatakan:

“Kurang lebih sudah ada 8 tahun beliau memimpin di sini ya sudah ada perubahan-perubahan juga yang dialami madrasah dari sarprasnya juga yang dulunya masih dibidang cuma 25 persen sekarang sudah 50 persen sarpras yang memadai”.⁹⁴

⁹² Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

⁹³ Hasil wawancara dengan WKM kurikulum pada 22 Maret 2018.

⁹⁴ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

Dihari berikutnya penulis juga mewawancarai siswa kelas IX berinisial LI mengenai peningkatan mutu madrasah, ia mengatakan:

“Kualitas madrasah ini sudah baik kalau menurut saya kak, tapi ya gak sebagus sekolah yang ada di kota. Di Mts. ini ada les ekstrakurikuler, ada pramuka, corak beribadah, hafiz qur’an, pidato sama PBB. Tamatan kakak-kakak dari sini juga lumayan banyak yang jebol di SMANSA Panai Hulu”⁹⁵.

Penjelasan paparan di atas, dapat diuraikan bahwa MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu sudah mengalami perkembangan pada setiap tahunnya, baik dari prestasi yang diraih, pengadaan ekskul dan perbaikan-perbaikan maupun penambahan sarana dan prasarana yang sudah ada dan yang belum ada.

Penjelasan uraian di atas, didukung oleh observasi penulis selama satu bulan mulai 9 Maret-7 April 2018 bahwa peningkatan yang dialami MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu, yaitu; sudah terjalinnya kerja sama yang menyenangkan antara kepala madrasah dengan dewan guru, staf dan tata usaha; sudah adanya perbaikan ruang guru, ruang kepala madrasah, perbaikan dan penambahan ruang kelas, meja, kursi, penambahan WC guru dan WC murid, perbaikan tempat parkir dan pengadaan lapangan *volly*.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu diketahui bahwa dari pelaksanaan kurikulum dan pengajaran di madrasah sudah berjalan dengan baik walaupun media pembelajaran belum sepenuhnya memadai, kemudian prestasi yang diraih siswa/siswa MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu patut diapresiasi, dan dalam pengadaan sarana prasarana madrasah masih perlu adanya pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan oleh pengelola madrasah, serta

⁹⁵ Hasil wawancara dengan siswi kelas IX pada 23 Maret 2018.

peningkatan yang dialami MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu sudah mengalami perkembangan dari tahun ketahun.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu sudah dapat dikatakan memenuhi standar mutu pendidikan nasional, namun masih perlu adanya penambahan sarana prasarana yang belum terpenuhi guna menunjang pembelajaran peserta didik.

3. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs.

Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Kepala madrasah dalam menjalankan peran kepemimpinannya adalah dengan mengaplikasikan program-program yang telah direncanakan dan disusun oleh kepala madrasah. Dalam mengaplikasikan program tersebut kepala madrasah harus bekerja secara maksimal agar perannya sebagai seorang pemimpin dapat terlaksana dengan baik, dengan begitu maka mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya dapat mengalami kemajuan sesuai dengan standar mutu pendidikan nasional.

Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan kepala MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu H. BUKHORI HARAHAP, S.Pd.I mengenai peran kepemimpinannya sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, beliau mengatakan:

“Tentu saja sebagai kepala madrasah memiliki program-program kerja, sehingga kepala madrasah berperan sebagai menejer, sebagai *educator* dan sebagai motivator. Jadi, kepala madrasah berperan sebagai menejer itu tadi untuk mengimplementasikan visi misi madrasah, jadi itulah peran kepala madrasah”.⁹⁶

Beliau juga menegaskan:

⁹⁶ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 15 Maret 2018.

“Sebagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator, sebagai menejer maka untuk mencapai tadi, untuk mencapai tujuan tentu ada sebetulnya program kerja dilaksanakan secara bersama-sama, secara terperinci, dan dilaksanakan oleh semua komponen yang ada di madrasah itu. Terlibat gurunya, terlibat komitennya, semua yang ada di lingkungan itu. Bekerja sama untuk menghasilkan visi misi tadi, supaya kita tahu bahwa visi misi itu sudah berhasil atau tidak maka kita lakukan secara bersama-sama dan kita lakukan terus evaluasi-evaluasi di dalam setiap pelaksanaan program tadi”.⁹⁷

Kemudian mengenai perlunya implementasi dari visi misi madrasah, beliau menjelaskan:

“Visi misi merupakan sebuah perencanaan yang terstruktur. Jadi, disamping bahwa visi misi itu diimplementasikan dalam bentuk tulisan lalu kemudian secara bertahap satu persatu semua visi misi itu disampaikan, disampaikan kepada warga madrasah ya untuk dapat dilaksanakan baik secara ucapan maupun perbuatan. Satu contoh madrasah punya misi meningkatkan iman dan takwa, maka salah satu implementasi yang harus kita buktikan kepada warga madrasah seperti siswa mampu menghafal surah-surah pendek, inikan bagian daripada implementasi peningkatan iman dan takwa, ini salah satu contoh.”⁹⁸

Kemudian beliau menjelaskan mengenai langkah-langkah menjalankan program dalam meningkatkan mutu pendidikan:

“Langkah pertama adalah memotivasi, pertama memberikan motivasi kepada tenaga pendidik, kemudian memberikan motivasi kepada peserta didik. Nah, motivasi tersebut ya boleh berupa, contoh memberikan hadiah-hadiah kepada guru berprestasi atau juga kepada siswa yang berprestasi. Nah, inikan merupakan langkah-langkah, apa yang saya lakukan, maka itu memberikan motivasi-motivasi, baik berbentuk penghargaan, seperti memberikan hadiah bagi siswa, bagi guru yang berprestasi”.⁹⁹

Beliau juga menjelaskan mengenai pengawasan dalam evaluasi program peningkatan mutu pendidikan:

“kepala madrasah dalam setiap melaksanakan program itu, kepala madrasah juga memiliki catatan sebagai evaluasi sejauhmana keberhasilan atau sebaliknya, kalau dia gagal, kenapa gagal. Maka untuk mengantisipasi

⁹⁷ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 15 Maret 2018.

⁹⁸ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 15 Maret 2018.

⁹⁹ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 15 Maret 2018.

semua bentuk-bentuk kegagalan tersebut, maka minimal dalam satu minggu kita lakukan evaluasi satu kali, evaluasi terhadap program kerja yang dilaksanakan oleh peserta madrasah tadi. Inilah yang merupakan bentuk-bentuk pengawasan, baik terhadap guru, tenaga pendidik maupun peserta didik, jadi minimal satu kali seminggu itu tetap kita lakukan evaluasi, kemudian kita terus monitoring, melakukan monitoring di dalam kelas sejauhmana perkembangan-perkembangan apa yang ada di dalam kelas itu untuk mencapai visi misi, untuk terlaksananya program tadi”.¹⁰⁰

Dihari yang sama peneliti juga mewawancarai pegawai administrasi MTs.

Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu MUSTIKA SARI, S.Pd mengenai peran kepala madrasah sebagai *motivator*, beliau mengatakan:

“Peran kepala madrasah sebagai motivator dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan sarana pembelajaran yang memadai”.¹⁰¹

Kemudian mengenai cara kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, beliau mengatakan:

“Cara kepala madrasah meningkatkan mutu pendidikan adalah meningkatkan kedisiplinan. Kedisiplinan guru, tata usaha dan siswa serta terus berusaha memfasilitasi sarana dan prasarana untuk memperlancar KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) siswa”.¹⁰²

Beliau juga menjelaskan mengenai cara kepala madrasah dalam mensupervisi:

“Cara kepala madrasah mensupervisi selama ini misalnya dengan teknik langsung menyelenggarakan rapat guru, memantau guru saat KBM berlangsung di dalam kelas, memberikan kuesioner kepada setiap guru untuk mengetahui perkembangan dan kemampuan guru dalam menyampaikan pembelajaran”.¹⁰³

Beliau juga menjelaskan mengenai inovasi yang dilakukan kepala madrasah:

“Inovasi sarana dan prasarana ini dapat terwujud melalui kerja sama madrasah dengan orang tua siswa dan komite madrasah, misalnya

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 15 Maret 2018.

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

¹⁰² Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

¹⁰³ Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

membangun kelas, WC, dan perbaikan lainnya. Inovasi pembelajaran. Kami disini ada les untuk semua siswa khususnya les agama untuk menambah ilmu pengetahuan mereka dan dapat diterapkan nantinya di masyarakat”.¹⁰⁴

Dihari yang berbeda penulis mewawancarai WKM Kurikulum M. SOFIAN mengenai peran kepala madrasah dalam mengevaluasi kurikulum, beliau mengatakan:

“Nah untuk mengembangkan kurikulum madrasah maka pihak madrasah melalui kepala sekolah bekerja sama dengan wakil madrasah bidang kurikulum melakukan evaluasi pelaksanaan kurikulum setiap tahunnya, kemudian disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat di madrasah ini”.¹⁰⁵

Dihari yang sama penulis juga mewawancarai guru PENJASKES SUPADLY, S.Pd mengenai peran kepala madrasah sebagai *administrator*, beliau mengatakan:

“Kalau selama ini dibidang sarpras semuanya itu kepala sekolah yang merancang anggaran itu, jadi sebenarnya seharusnya itu kerja sama dengan bendahara sekolah kemudian guru bidang studi yang berhubungan disitu, tapi kalau selama ini masih kepala sekolah yang menanganinya”.¹⁰⁶

Dihari berikutnya peneliti juga mewawancarai siswa kelas IX berinisial LI mengenai peran kepala madrasah sebagai motivator, ia mengatakan:

“Bapak sering kasih motivasi dan nasihat sama kami. Kalau pagi sebelum masuk kelas kami kan apel dulu, kalau bapak kepala datang pagi-pagi ke sekolah ya bapak kepala kasih motivasi dan ceramah di depan”.¹⁰⁷

Data dokumen hasil menjelaskan bahwa ketujuh peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, yaitu:

- a. Sebagai *edukator* yang memiliki kemampuan untuk membimbing guru, karyawan, siswa dan staf.

¹⁰⁴ Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan WKM kurikulum pada 22 Maret 2018.

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan siswi kelas IX pada 23 Maret 2018.

- b. Sebagai *manager* yang memiliki kemampuan untuk menyusun program, menyusun organisasi personalia, menggerakkan masing-masing kinerja guru, staf dan karyawan, juga mengoptimalkan sumber daya madrasah.
- c. Berfungsi sebagai *administator*, mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling serta mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan dan keuangan.
- d. Berfungsi sebagai *supervisor* yang menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi dan menggunakan hasil supervisi.
- e. Berfungsi sebagai *leader* (pemimpin) yang memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi anak buah dengan baik, memiliki visi dan memahamai visi sekolah, mampu mengambil keputusan dan berkomunikasi.
- f. Berfungsi sebagai *inovator* yang mampu mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah.
- g. Berfungsi sebagai *motivator* yang mampu mengatur lingkungan kerja baik yang fisik maupun non fisik, serta mampu menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.¹⁰⁸

Penjelasan paparan di atas didukung oleh hasil observasi penulis selama satu bulan mulai 9 Maret-7 April 2018 bahwa kepala madrasah melaksanakan beberapa peran kepemimpinannya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, yaitu:

- a. Kepala madrasah menjabarkan visi ke dalam misi untuk mencapai target mutu. Yaitu, memberikan penghargaan atau hadiah kepada siswa/siswi yang berprestasi; melaksanakan sholat dzuhur berjamaah di mesjid yang dekat dengan madrasah; melaksanakan beberapa program ekskul setiap hari sabtu dan minggu untuk kegiatan pramuka, praktek bahasa inggris dan bahasa arab, dan setiap hari selasa dan kamis untuk praktek komputer; mengadakan acara pada hari-hari besar islam, seperti isra' mi'raj dan maulid nabi dengan mendatangkan ustadz untuk memberikan ceramah kepada siswa dan siswi.
- b. Kepala madrasah merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai dengan membuat rencana program kinerja jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang untuk satu tahun kedepan.
- c. Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan dan kelemahan madrasah. Apabila terjadi suatu masalah yang mengancam madrasah maka hal yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan mengidentifikasi masalah yang terjadi dan memecahkan masalah dengan bermusyawarah dengan seluruh dewan guru dan orangtua/wali siswa.
- d. Dalam membuat keputusan anggaran madrasah kepala madrasah bermusyawarah dengan pihak yayasan. Kebijakan yayasan sepenuhnya diserahkan kepada kepala madrasah.

¹⁰⁸ Hasil dokumentasi tugas dan fungsi kepala madrasah.

- e. Melibatkan dewan guru dan tata usaha dalam pengambilan keputusan penting madrasah. Karena dewan guru dan tata usaha merupakan mitra penting bagi kepala madrasah yang harus dilibatkan dalam urusan madrasah.
- f. Memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan pada guru berprestasi, serta meningkatkan motivasi siswa dalam belajar dengan memberikan hadiah bagi siswa berprestasi.
- g. Menjalankan fungsinya sebagai motivator dengan cara mengevaluasi kinerja pengelola madrasah secara rutin setiap minggunya, penanaman kerjasama tim yang baik, selalu bermusyawarah kepada guru yaitu musyawarah yang sifatnya saling memberikan masukan dengan menganggap guru sebagai mitra/rekan kerja dan memberikan *support* kepada guru agar menjalankan kinerjanya dengan baik.¹⁰⁹

Data dokumen hasil menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah membuat beberapa perencanaan/strategi sebagai cara untuk mewujudkan misi dan visi yang akan dicapai untuk kemajuan madrasah, beberapa perencanaan/strategi kepala madrasah MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, yaitu:

- a. Menyusun tujuh standar program kerja kepala madrasah, agenda kegiatan kepala madrasah, jadwal kerja kepala madrasah, program kerja tahunan, jadwal kegiatan madrasah, menjalankan fungsi dan tugas sebagai pengelola madrasah, menjalankan kompetensi kepala madrasah sebaik mungkin, dan menyusun program kinerja kepala madrasah sesuai dengan komponen, aspek dan indikator yang ingin dicapai. (terlampir)
- b. Kepala madrasah membuat rencana program kerja jangka panjang untuk bidang kurikulum, kesiswaan, humas, ketatalaksanaan dan program organisasi dan manajemen.¹¹⁰ (terlampir)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, peran kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah sebagai *manager, leader, edukator, administrator, motivator, supervisor, inovator* memiliki perencanaan dan program kerja yang akan diimplementasikan kedepannya.

Dapat disimpulkan peran kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

¹⁰⁹ Hasil observasi pada 9 Maret-7 April 2018.

¹¹⁰ Hasil dokumentasi penelitian pada 9 Maret-7 April 2018..

sudah dikatakan berjalan dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah disusun dan direncanakan oleh pihak madrasah dalam proses memajukan madrasah.

4. Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs.

Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Mutu pendidikan dikatakan baik tidak cukup jika hanya dilihat dari segi mutu lulusan dan kemampuan guru mengajar. Seperti pelaksanaan kurikulum, pengadaan sarana prasarana, pembiayaan madrasah, perlengkapan media pembelajaran semua itu harus direalisasikan dengan baik. Jika ditinjau dari letak geografis MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu tentunya tidak mudah dalam proses meningkatkan mutu pendidikan, masih adanya beberapa faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu.

Berikut hasil wawancara penulis dengan pegawai administrasi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu MUSTIKA SARI, S.Pd mengenai faktor penghambat dalam pemenuhan sarana prasarana, beliau mengatakan:

“Hambatannya di madrasah adalah keuangan. Keuangan yang ada masih diutamakan untuk pembayaran honor guru, perbaikan ruang kelas, belanja ATK, perbaikan meubeler dan lain-lain. Sebenarnya sudah diajukan juga ke pusat, ke lembaga-lembaga tertentu untuk kami bisa memperoleh bantuan. Kita ajukan proposal tapi belum ada yang diterima”.¹¹¹

Kemudian beliau menjelaskan:

“Dana yang diterima hanya dari dana BOS karena siswa-siswi yang bersekolah di sini tidak dimintai iuran SPP sama sekali, karena masyarakat di sini rata-rata dengan ekonomi menengah kebawah. Jadi, kebijakan itu dibuat supaya masyarakat banyak yang minat untuk bersekolah di sini dan

¹¹¹ Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

kebijakan itu semua sudah diserahkan sepenuhnya oleh kepala madrasah dari yayasan”¹¹².

Dihari yang sama penulis mewawancarai kepala MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu H. BUKHORI HARAHAP, S.Pd.I mengenai RAPBM, beliau mengatakan:

“Ya, RAPBM (Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Madrasah) kita rencanakan dari jumlah pendapatan sekolah/jumlah pendapatan madrasah ya, bahwa di madrasah yang kita pimpin ini kita hanya menerima dana yang bersifat bantuan, itulah yang kita sebut dengan BOS (Bantuan Operasional Sekolah). nah, ini jumlah BOS kan sudah ditentukan seberapa besar, maka berdasarkan itulah kita menyusun anggaran tersebut ya, pada beberapa item-item”¹¹³.

Kemudian beliau menjelaskan mengenai penggunaan anggaran dana:

“Secara juknis ada 13 item, diantaranya adalah pembelian buku perpustakaan atau buku referensi siswa atau buku pegangan guru, yang kedua digunakan untuk penerimaan siswa baru, yang ketiga digunakan untuk pembelian bahan habis pakai atau ATK, kemudian digunakan lagi untuk rehab ringan, kemudian digunakan untuk pembiayaan honor ekstrakurikuler, seperti persiapan ujian nasional dan lain-lain, kemudian digunakan untuk siswa miskin dan digunakan lagi untuk belanja kepentingan ujian, baik mid semester, semester dan lain-lain, kemudian membayar honor, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kemudian digunakan untuk pengelolaan dana BOS, kemudian digunakan lagi untuk pembelian perangkat komputer, kemudian apabila item-item yang sudah ditetapkan tadi dari satu sampai poin-poin duabelas sudah dapat dipenuhi maka dapat dibelanjakan seperti belanja barang lainnya, meja, kursi, dan lain-lain sebagainya”¹¹⁴.

Dihari yang berbeda penulis mewawancarai guru PENJASKES SUPADLY, S.Pd mengenai hambatan dari belum terpenuhinya sarana prasarana, beliau mengatakan:

“Harapannya kedepannya ya memang ada perhatian kali dari pemerintah daerah untuk memang dialokasikan dananya kesitu kemudian pengawas sekolah juga perhatikan kesitu kan biar ada dana yang memang bisa digunakan untuk kesitu dan dianjurkan dari dinas yang berhubungan

¹¹² Hasil wawancara dengan pegawai administrasi pada 15 Maret 2018.

¹¹³ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 15 Maret 2018.

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 15 Maret 2018.

seperti pengawas sekolah dari kabupaten untuk supaya kepala sekolah menurunkan dananya itu untuk melengkapi sarpras disekolah itu”.¹¹⁵

Dihari yang sama penulis mewawancarai WKM Kurikulum M. SOFIAN mengenai faktor penghambat dalam pelaksanaan kurikulum, beliau mengatakan:

“Sejauh ini penerapan kurikulum bisa dikatakan lumayan baik, namun belum sempurna karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, terutama madrasah ini letaknya di kampung atau dipedesaan sehingga motivasi belajar anak itu lebih rendah ketimbang siswa yang berada di luar, sehingga tingkat keseriusan itu lebih rendah, nah kemudian sarana dan prasarana yang membantu dalam hal penerapan kurikulum itu sangat minim sehingga bisa dikatakan 60 atau 70 persen kurikulum K13 atau KTSP itu bisa dilaksanakan sesuai dengan apa yang diharapkan”.¹¹⁶

Kemudian beliau menjelaskan:

“Madrasah ini terletak dilingkungan perkebunan Ajamu, sehingga masyarakat di sini cenderung lebih perhatian kepada kerjanya selaku karyawan”.¹¹⁷

Dihari yang berbeda penulis juga mewawancarai siswa kelas IX berinisial LI mengenai hambatan dari peningkatan mutu madrasah, ia mengatakan:

“Taulah kak namanya kita di desa, kurang perhatian mungkin dari pemerintah. Apa-apa serba kekurangan”.¹¹⁸

Dari paparan di atas dapat diuraikan bahwa faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang datangnya dari dalam madrasah itu sendiri. Faktor internal yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan salah satunya adalah faktor dana atau keuangan madrasah. Dana menjadi salah satu faktor penghambat karena dana merupakan pembiayaan yang

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan guru penjaskes pada 22 Maret 2018.

¹¹⁶ Hasil wawancara dengan WKM kurikulum pada 22 Maret 2018.

¹¹⁷ Hasil wawancara dengan WKM kurikulum pada 22 Maret 2018.

¹¹⁸ Hasil wawancara dengan siswi kelas IX pada 23 Maret 2018.

sangat dibutuhkan untuk belanja madrasah. Dana yang didapat MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu hanya dari dana BOS. Dana BOS tersebut masih diutamakan untuk keperluan belanja pokok madrasah.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang datangnya dari luar madrasah. Faktor eksternal yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah faktor wilayah dan faktor lingkungan masyarakat. Faktor wilayah dan faktor lingkungan masyarakat menjadi salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan dikarenakan MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu keberadaannya dipedesaan sehingga dalam merealisasikan kurikulum di madrasah baik yang kurikulum 2013 maupun KTSP tidak mudah disebabkan tingkat motivasi belajar anak di desa lebih rendah dibandingkan dengan anak yang berada di kota dan infrastruktur pendidikan yang masih sulit untuk masuk ke wilayah pedesaan sehingga media pembelajaran dan sarana prasarana madrasah yang kurang memadai.

Penjelasan paparan diatas didukung oleh hasil observasi penulis selama satu bulan mulai 9 Maret-7 April 2018 bahwa MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu berada dilingkungan perkebunan PTPN IV Kebun Ajamu. Hasil pengamatan pada Kamis 22 Maret 2018 menunjukkan bahwa pada saat sudah dimulai kegiatan belajar mengajar masih ada siswa berkeliaran diperkarangan masyarakat, namun masyarakat kurang peduli dengan siswa yang masih di luar perkarangan madrasah. Hal itu terkait dengan kedisiplinan siswa yang kurang terkontrol yang menjadi salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan disuatu madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu masih terdapat faktor internal yaitu salah satunya adalah keuangan madrasah yang masih menjadi faktor penghambat dari peningkatan mutu madrasah. Kemudian terdapat faktor eksternal yaitu faktor wilayah dan lingkungan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat dari peningkatan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu merupakan faktor yang masih secara umum dihadapi oleh beberapa madrasah dipedesaan dalam proses peningkatan mutu pendidikan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil temuan khusus yang diperoleh dalam penelitian ini melalui data dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, maka terdapat empat temuan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu tergolong kepada tipe kepemimpinan demokratis dimana kepala madrasah selalu mengadakan musyawarah kepada seluruh dewan guru, staf dan tata usaha dalam menetapkan setiap keputusan yang akan diambil. Kepemimpinan kepala madrasah cukup bijaksana dan bertanggungjawab yaitu bijaksana dalam hal memberikan keputusan kemudian menyelesaikan sebuah masalah dan bertanggungjawab dalam kepemimpinannya. Kepala madrasah telah

menjalankan peran kepemimpinannya secara baik itu tercermin dari iklim kerja yang menyenangkan. Kepala madrasah tidak memberikan batasan atau perbedaan antara kepala madrasah dengan seluruh dewan guru, staf dan tata usaha mereka semua berbaur menjadi satu kesatuan.

2. Mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu sudah memenuhi 8 Standar Nasional Pendidikan. Pelaksanaan kurikulum di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu dari tahun ajaran 2016/2017 s/d tahun ajaran 2017/2018 sudah menggunakan kurikulum 2013 untuk kelas VII dan kelas VIII, namun pada kelas IX saat ini masih menggunakan kurikulum 2006 (KTSP). Kemudian dari kompetensi guru dalam mengajar sudah cukup baik, RPP dan silabus sudah dipersiapkan guru sebelum memulai pembelajaran. MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu dalam pengadaan sarana dan prasarana hanya 50 persen yang sudah memadai untuk menunjang pembelajaran siswa/siswi. MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu telah banyak meraih prestasi. Prestasi tersebut dapat dilihat dari mutu/kualitas siswa/siswi MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu yang sudah banyak meraih juara dalam bersaing dibidang ilmu pengetahuan, olahraga, dan keagamaan dari tingkat kecamatan, kabupaten maupun tingkat provinsi.
3. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu ialah dengan mengaplikasikan program-program yang telah direncanakan dan disusun oleh kepala madrasah. Dalam mengevaluasi program mutu pendidikan kepala madrasah memiliki catatan sebagai evaluasi sejauhmana keberhasilan atau kegagalan madrasah dan untuk mengantisipasi bentuk-bentuk kegagalan tersebut kepala madrasah melakukan

evaluasi satu kali dalam seminggu terhadap program kerja yang dilaksanakan oleh peserta madrasah baik terhadap guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik, kemudian kepala madrasah selalu melakukan monitoring di dalam kelas untuk mengetahui sejauhmana perkembangan-perkembangan di dalam kelas untuk mencapai visi misi dan untuk terlaksananya program mutu. Peran kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, yaitu sebagai: *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator.*

Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah dengan menjalankan beberapa program kerja, yaitu: a) menjabarkan visi ke dalam misi untuk mencapai target mutu dengan memberikan penghargaan atau hadiah kepada siswa/siswi yang berprestasi; melaksanakan sholat dzuhur berjamaah di mesjid yang dekat dengan madrasah; melaksanakan beberapa program ekstrakurikuler setiap hari sabtu dan minggu untuk kegiatan pramuka, praktek bahasa inggris dan bahasa arab, dan setiap hari selasa dan kamis untuk praktek komputer; mengadakan acara pada hari-hari besar islam, seperti isra' mi'raj dan maulid nabi dengan mendatangkan ustadz untuk memberikan ceramah kepada siswa dan siswi; b) Kepala madrasah merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai dengan membuat rencana program kinerja jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang untuk satu tahun kedepan; c) Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan dan kelemahan madrasah; d) Dalam membuat keputusan anggaran madrasah kepala madrasah bermusyawarah dengan pihak yayasan; e) Melibatkan dewan guru dan tata usaha dalam pengambilan keputusan penting madrasah; f) Memberikan dan

meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan pada guru berprestasi, serta meningkatkan motivasi siswa dalam belajar dengan memberikan hadiah bagi siswa berprestasi; g) Menjalankan fungsinya sebagai motivator dengan cara mengevaluasi kinerja pengelola madrasah secara rutin setiap minggunya, penanaman kerjasama tim yang baik, selalu bermusyawarah kepada guru yaitu musyawarah yang sifatnya saling memberikan masukan dengan menganggap guru sebagai mitra/rekan kerja dan memberikan *support* kepada guru agar menjalankan kinerjanya dengan baik.

4. Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal. Faktor Internal, yaitu: Faktor Dana/Keuangan Madrasah. Dana yang didapat MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu hanya dari dana BOS. Sedangkan Faktor Eksternal, yaitu: a) Faktor Wilayah. MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu keberadaannya dipedesaan maka ada banyak faktor yang menghambat salah satunya ialah tingkat motivasi belajar anak lebih rendah dibandingkan dengan anak yang berada di kota dan infrastruktur pendidikan yang masih sulit untuk masuk ke wilayah pedesaan sehingga media pembelajaran dan sarana prasarana madrasah yang kurang memadai; b) Faktor Lingkungan Masyarakat. MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu berada di sekitar lingkungan perkebunan PTPN IV Kebun Ajamu dan masyarakat di lingkungan madrasah lebih mengutamakan pekerjaannya sebagai karyawan, sehingga kurang adanya dukungan dari masyarakat untuk membantu ketertiban siswa/siswi.

Mencermati hasil temuan di atas dapat dijelaskan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan mengupayakan peningkatan sumber daya manusia di madrasah yaitu, dengan mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan cara membuat pelatihan yang dilaksanakan 2 kali dalam satu periode, mengupayakan peningkatan kinerja masing-masing pengelola madrasah dengan mengevaluasi kinerja dan pencapaian target dengan cara membuat agenda rapat rutin internal madrasah, serta mengupayakan peningkatan prestasi siswa di madrasah.

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa keberhasilan kepemimpinan berkaitan erat dengan peningkatan prestasi siswa dan tingkat kepedulian serta keterlibatan seorang pemimpin terhadap kedua organisasi; *pertama*, yaitu tentang apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) yang meliputi produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan *kedua*, yaitu pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*) yang berkaitan dengan kepuasan bawahan dan semangat kerja.¹¹⁹

Sumber daya manusia di madrasah merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi pendidikan. Apabila gurunya berkualitas maka akan menghasilkan siswa-siswa yang berkualitas pula, begitu juga dengan pengelola madrasah apabila kinerja masing-masing pengelola madrasah sudah optimal maka kegiatan dan pelaksanaan di madrasah akan berjalan efektif. Maka dari itu, agar guru dan masing-masing pengelola madrasah semangat kerja dan terus meningkatkan kinerjanya, maka pihak madrasah membuat penilaian sebagai hadiah berupa kenaikan gaji melalui berbagai level.

Wardiman Djoyonegoro dalam E. Mulyasa mengemukakan bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama dalam peningkatan prestasi siswa di madrasah,

¹¹⁹ Wahjosumidjo, (2010), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 49.

yakni: sarana dan prasarana yang modern, buku yang berkualitas, dan guru/tenaga kependidikan yang profesional.¹²⁰

Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 tentang Kurikulum dan Mutu Pendidikan di Indonesia. **Pasal** 1 ayat (1), menetapkan definisi pendidikan bermutu sebagai berikut: Mutu pendidikan adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional.

Nomor 63 Tahun 2009 **Pasal** 1 ayat (1) ini menetapkan bahwa pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat memfasilitasi peserta didik untuk belajar dan berlatih sehingga dapat meningkatkan kecerdasan mereka yang diperlukan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 ini mengembalikan peran pendidikan (yang bermutu) sesuai dengan harapan UUD 1945. Untuk memperoleh lulusan dengan tingkat kecerdasan yang tinggi, membutuhkan lembaga pendidikan yang dapat menyelenggarakan pendidikan dengan mutu yang tinggi pula. Konsekuensinya madrasah akan membutuhkan guru-guru yang profesional, sebagai ujung tombak pelaksanaan kurikulum, yang didukung oleh sarana prasarana dan media pembelajaran yang memadai. Oleh karena itu, Pemerintah menetapkan bahwa sekolah dan madrasah wajib melaksanakan penjaminan mutu pendidikan seperti yang ditetapkan dalam Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 sebagai berikut: Penjaminan mutu pendidikan adalah kegiatan sistemik dan terpadu oleh satuan atau program pendidikan, penyelenggara satuan atau program pendidikan, Pemerintah Daerah, Pemerintah, dan Masyarakat untuk Bab I Kurikulum dan Mutu Pendidikan di Indonesia.

¹²⁰ E. Mulyasa, (2011), *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 3.

Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu juga dapat dilakukan dengan cara mengupayakan berbagai kegiatan di madrasah, yaitu melakukan pengembangan ekskul dengan cara memberikan form minat dan bakat kepada siswa untuk menentukan ekskul apa yang akan diikuti setiap tahun ajaran baru, membuat agenda rapat rutin internal sebagai bahan introspeksi dan perbaikan secara terus-menerus, menerapkan disiplin yang tidak membuat anak tertekan, menumbuhkan karakter keislaman melalui berbagai perayaan hari besar agama islam, mengelola display di madrasah dengan cara memberikan pelatihan kepada guru mengenai pentingnya display. Display berupa aspek fisik untuk proses penyelenggaraan madrasah seperti sarana prasarana penunjang KBM (ATK dan media pembelajaran).

Untuk merealisasikan kebijakan di atas, maka madrasah perlu melakukan manajemen peningkatan mutu. Dikmenum Depdikbud mengedepankan empat teknik manajemen peningkatan mutu, yaitu:

- a. *Review*, adalah proses mengharuskan seluruh komponen sekolah bekerja sama dengan berbagai pihak yang memiliki keterkaitan misalnya orangtua dan tenaga profesional untuk mengevaluasi keefektifan kebijakan sekolah, program dan pelaksanaannya, serta mutu lulusan.
- b. *Benchmarking*, merupakan kegiatan untuk menetapkan standar, baik proses maupun hasil yang akan dicapai dalam suatu periode tertentu. Untuk kepentingan praktis, standar tersebut direfleksikan dari realitas yang ada.
- c. *Quality Assurance*, sifatnya *process oriented*. Artinya, konsep ini mengandung jaminan bahwa proses yang berlangsung dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.
- d. *Quality Control*, merupakan suatu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas *output* yang tidak sesuai dengan standar. Konsep ini berorientasi pada *output* untuk memastikan apakah *output* sesuai dengan standar.¹²¹

¹²¹ Nurul Hidayah, (2016), *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, h. 140-141.

Manajemen peningkatan mutu secara tajam menggambarkan perbedaan antara pemimpin, manajer, dan mengadministrasikan. Mutu kepemimpinan mencakup visi, kreativitas, sensitivitas, pemberdayaan, dan manajemen perubahan. Pemimpin dalam manajemen peningkatan mutu pada dasarnya peduli dengan nilai-nilai dan orang, menetapkan arah, serta mengizinkan orang untuk mendapat target yang berhubungan dengan hal-hal makro maupun mikro. Isu dalam pendidikan adalah sejauh mana kepemimpinan dibedakan dari manajemen dan administrasi.¹²²

Ada beberapa masalah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu diantaranya, yaitu: 1) Masalah RAPBM (Rencana Anggaran Pembiayaan Belanja Madrasah) yang tidak sesuai dengan jumlah pendapatan madrasah; 2) Masalah wilayah dan lingkungan setempat yang kurang mendukung.

Masalah tersebut merupakan faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu. Maka untuk mengatasi masalah tersebut pihak madrasah dengan segala *stakeholder* yang ada harus mengidentifikasi ancaman dan peluang yang terjadi di madrasah. Salah satu ancaman MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu ialah letak madrasah yang kurang strategis dan tidak mudah dijangkau untuk angkutan umum. Namun, salah satu peluang MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu ialah masih banyaknya minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu dikarenakan tidak dikenakan biaya uang SPP. Dari salah satu ancaman dan peluang yang terdapat di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, maka kepala madrasah harus mengambil tindakan agar ancaman yang akan mengganggu perkembangan madrasah dapat dijadikannya sebuah solusi untuk menjadi peluang yang menguntungkan untuk perkembangan madrasah.

¹²² Nurul Hidayah, *ibid.*, h. 139.

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan disebuah madrasah tidak akan meningkat apabila tidak ada pengembangan dan perubahan yang dilakukan kepala madrasah selaku pimpinan. Oleh karena itu, kepala madrasah dalam menjalankan peran kepemimpinannya harus senantiasa berupaya memberikan perubahan kearah yang lebih maju dengan melakukan manajemen peningkatan mutu.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, Panai Hulu-Labuhanbatu, maka penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu tergolong kepada tipe kepemimpinan demokratis dimana kepala madrasah selalu mengadakan musyawarah kepada seluruh dewan guru, staf dan tata usaha dalam menetapkan setiap keputusan yang akan diambil.
2. Mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu sudah memenuhi 8 Standar Nasional Pendidikan.
3. Peran kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, yaitu:
 - a. Sebagai *edukator* yang memiliki kemampuan untuk membimbing guru, karyawan, siswa dan staf.
 - b. Sebagai *manager* yang memiliki kemampuan untuk menyusun program, menyusun organisasi personalia, menggerakkan masing-masing kinerja guru, staf dan karyawan, juga mengoptimalkan sumber daya madrasah.
 - c. Sebagai *administator*, mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling serta mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan dan keuangan.

- d. Sebagai *supervisor* yang menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi dan menggunakan hasil supervisi.
 - e. Sebagai *leader* (pemimpin) yang memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi anak buah dengan baik, memiliki visi dan memahami visi sekolah, mampu mengambil keputusan dan berkomunikasi.
 - f. Sebagai *inovator* yang mampu mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah.
 - g. Sebagai *motivator* yang mampu mengatur lingkungan kerja baik yang fisik maupun non fisik, serta mampu menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.
4. Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yaitu faktor dana/keuangan madrasah. Sedangkan faktor eksternal, yaitu faktor wilayah dan faktor lingkungan masyarakat.

B. IMPLIKASI

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan pendidikan maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan demokratis yang dijalankan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu berpengaruh terhadap

sistem kerja yang menyenangkan antara kepala madrasah dengan seluruh warga madrasah. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya kepala madrasah dapat mempertahankan tipe kepemimpinan demokratis yang dijalankannya agar senantiasa terjalin keharmonisan antara seluruh warga madrasah.

2. Peran kepemimpinan adalah perilaku atau aktivitas yang ditampilkan seseorang melalui sikap dan nilai yang diharapkan dalam kepemimpinannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu sebagai *edukator, manager, administator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* berpengaruh terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya peran kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah sebagai *edukator, manager, administator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* dapat tetap terlaksana agar mutu pendidikan di madrasah dapat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
3. Faktor Penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan disuatu madrasah sering sekali terjadi pada madrasah itu sendiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal, yaitu faktor dana/keuangan madrasah dan faktor eksternal, yaitu faktor wilayah dan faktor lingkungan masyarakat sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu. Hal ini mengandung implikasi agar kepala madrasah lebih memperhatikan lagi ancaman dari faktor penghambat dalam meningkatkan

mutu pendidikan agar ancaman tersebut dapat dijadikan peluang untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

C. SARAN

1. Sebaiknya kepala madrasah secara rutin mengikuti pelatihan program mutu pendidikan sesuai jadwal pelatihan. Apabila pelatihan program mutu diikuti secara rutin maka kepala madrasah akan lebih mudah untuk menjalankan program mutu pendidikan yang sudah direncanakan.
2. Sebaiknya kepala madrasah lebih meningkatkan lagi dari pengelolaan dan pengadaan sarana dan prasaran di madrasah, serta pengelolaan dana agar dapat direalisasikan untuk pemenuhan sarana prasarana madrasah.
3. Sebaiknya kepala madrasah MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu harus lebih menganalisis ancaman dan peluang serta kelemahan dan kelebihan madrasah. Apabila terdapat masalah di madrasah maka pengelola madrasah akan mudah untuk menyelesaikannya.
4. Sebaiknya pihak madrasah mengajukan lebih banyak proposal berupa permohonan bantuan ke pusat dan ke lembaga-lembaga tertentu untuk memperoleh bantuan. Jadi, dana yang diterima oleh madrasah tidak hanya dari dana BOS saja.
5. Sebaiknya kepala madrasah mengupayakan sebaik mungkin untuk pengelolaan dana BOS agar pembayaran gaji guru honorer tidak terlambat untuk setiap bulannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya. 2004. *Surah As-Sajdah ayat 24*, Bandung: Jumanatul 'ALI-ART.
- Amari, Sofan. 2013. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar & Menengah*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press.
- Chaniago, Nasrul Syakur. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2006 tentang Peran Kepala Madrasah.
- Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hadijaya, Yusuf. 2013. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Hadis, Abdul dkk. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: AlfaBeta.
- Handoko, T. Hani . 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Hidayati. "Kepemimpinan dan Peningkatan Mutu Pendidikan". *Jurnal Tarbiyah*. Vol. 22 No. 1. Summer Januari-Juni. 2015.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 28 tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mesiono. 2009. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Media Perintis.
- Minarti, Sri. 2012. *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta:Ar-Ruzz Media.
- Muhaimin. 2011. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Menyusun Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad Fuad Abdul Baqi. 2010. *Shahih Bukhari dan Muslim, Insan Kamil*.
- Muhammad Nur, dkk., "Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sdn Dayah Guci Kabupaten Pidie", *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 4 No. 1. Summer Februari 2016.
- Mukti, Abd. 2010. *Sejarah dan Pembaharuan Pendidikan Islam*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.

- _____. 2011. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurul Hidayah. 2016. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- PB, Triton. 2007. *Manajemen Strategi Terapan Perusahaan dan Bisnis*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 Tahun 2009 tentang Kurikulum dan Mutu Pendidikan di Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Sallis, Edward. 2006. *Alih Bahasa Ali riyadi. Ahmad & Fahrurrozi. Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Irchisod.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R & D*. Bandung: alfabeta.
- _____. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukimadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Suryadi. 2009. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep Dan Implikasi*. Sarana Panca Karya Nusa.
- Syafaruddin dan Asrul. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Syafaruddin. 2016. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Syahrum dan Salim. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Toni Bush dan Marianne Coleman. 2008. *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*. terj. Fahrurrozi. Yogyakarta: Ircisod.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN I

PEDOMAN OBSERVASI

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTS. SWASTA AL-IKHLAS KEBUN AJAMU KECAMATAN PANAI HULU

KABUPATEN LABUHAN BATU

<i>No</i>	<i>Aspek</i>	<i>Indikator</i>	<i>Kesiapan</i>
1	<i>Edukator</i>	a. Membimbing guru, b. Membimbing karyawan, c. Membimbing siswa dan staf.	Ada Ada Ada
2	<i>Manager</i>	a. Menyusun program, b. Menyusun organisasi personalia, c. Menggerakkan masing-masing kinerja guru, staf dan karyawan, d. Mengoptimalkan sumber daya madrasah.	Ada Ada Ada Ada
3	<i>Administator</i>	a. Mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, b. Mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan dan keuangan.	Ada Ada
4	<i>Supervisor</i>	a. Menyusun program supervisi, b. Melaksanakan program supervisi, c. Menggunakan hasil supervisi.	Ada Ada Ada
5	<i>Leader</i>	a. Memiliki kepribadian yang kuat, b. Memahami kondisi anak buah dengan baik,	Ada

		<p>c. Memiliki visi dan memahami visi sekolah,</p> <p>d. Mampu mengambil keputusan dan berkomunikasi.</p>	<p>Ada</p> <p>Ada</p> <p>Ada</p>
6	<i>Inovator</i>	a. mampu mencari / menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah.	Ada
7	<i>Motivator</i>	<p>a. mampu mengatur lingkungan kerja baik yang fisik maupun non fisik,</p> <p>b. mampu menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.</p>	<p>Ada</p> <p>Ada</p>

LAMPIRAN II

PEDOMAN WAWANCARA

(Kepala Madrasah)

Pedoman Wawancara:

1. Pedoman wawancara ini dijadikan sebagai panduan melakukan wawancara.
2. Pedoman wawancara ini bersifat fleksibel disesuaikan dengan situasi dan kondisi jawaban yang diberikan informan.
3. Selama proses wawancara berlangsung, peneliti menggunakan alat bantu perekam suara dan alat tulis guna merekam hasil wawancara secara utuh.

Daftar Pertanyaan:

1. Bagaimana peran bapak sebagai kepala madrasah dalam mengimplementasikan visi, misi sebagai usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan?
2. Bagaimana visi dan misi yang telah diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai?
3. Hal apa yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah untuk memberikan arahan kepada seluruh warga madrasah bahwa visi dan misi tidak hanya sebagai semboyan, namun perlu diimplementasikan sebagai tujuan madrasah?
4. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah dalam menyusun tujuan manajemen mutu pendidikan?
5. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah dalam membentuk tim-tim manajemen?

6. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah dalam membangun kerja sama antar tim manajemen?
7. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah dalam merencanakan program mutu pendidikan agar berjalan efektif dan efisien?
8. Apa saja langkah-langkah yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah dalam menjalankan program yang telah direncanakan dalam meningkatkan mutu pendidikan?
9. Hadiah tersebut berupa apa pak yang diberikan kepada guru dan siswa yang berprestasi?
10. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah melakukan pengawasan dalam evaluasi program peningkatan mutu pendidikan?
11. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah memanfaatkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunda?
12. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah memanaj waktu agar efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan madrasah?
13. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah memberikan motivasi kepada bawahan untuk melaksanakan tujuan mencapai peningkatan mutu pendidikan?
14. Bagaimana tindakan yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah untuk menumbuhkan kesadaran dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah?
15. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah mensupervisi seluruh unsur madrasah untuk pencapaian tujuan dalam meningkatkan mutu di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
16. Adakah pelatihan yang diikuti bapak sebagai kepala madrasah mengenai program mutu pendidikan?

17. Beberapa bulan lalu bapak pernah mengikuti pelatihan itu berapa kali pak dalam sebulan kira-kira?
18. Bagaimana tindakan yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah setelah mengikuti pelatihan program mutu pendidikan?
19. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah menentukan rencana anggaran pendapatan dan belanja madrasah (RAPBM)?
20. Bersumber dari mana saja biaya yang masuk ke madrasah?
21. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah menentukan pengalokasian dana?
22. Untuk apa saja anggaran dana tersebut?
23. Bagaimana LPJ pembiayaan dilakukan?
24. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah melakukan identifikasi masalah baik yang sedang terjadi atau yang memiliki potensi di masa depan yang akan terjadi?
25. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah mengantisipasi ancaman yang masuk ke madrasah yang bapak pimpin?
26. Bagaimana sikap bapak sebagai kepala madrasah dalam menghadapi masalah yang dianggap merugikan madrasah?
27. Solusi apa yang diberikan bapak selaku kepala madrasah dalam menghadapi hambatan yang terjadi?
28. Selain bapak selaku kepala madrasah, siapakah yang membantu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah yang dihadapi madrasah?

(Pegawai Administrasi)

Daftar Pertanyaan:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
2. Bijaksana dan bertanggungjawab yang seperti apa yang itu maksud?
3. Bagaimana kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?
4. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mensupervisi?
5. Bagaimana kepala madrasah dalam menjalankan fungsinya sebagai motivator?
6. Inovasi apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
7. Peningkatan apa saja yang dialami MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu baik sarpras maupun mutu lulusan?
8. Bagaimana prestasi siswa/siswi di MTs. Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
9. Bagaimana kepala madrasah menjalin komunikasi dengan guru, karyawan, orang tua dan siswa?
10. Bagaimana kepala madrasah dalam memimpin rapat dan mengambil keputusan?
11. Sarpras apa saja yang belum terpenuhi dalam pengadaannya di madrasah?
12. Apa saja hambatan dari pemenuhan sarpras yang belum memadai seperti pengadaan perpustakaan, fasilitas perpustakaan, ruang Lab. Praktikum sains dan teknologi yang belum terpenuhi, dan bangunan ruang kelas yang sebagian masih bangunan papan? Apa kendala semua itu?
13. Apakah keuangan madrasah hanya di dapat dari dana BOS?
14. Bagaimana guru dalam mengkombinasikan kurikulum 2013 dengan KTSP?

15. Kapan akan diimplementasikan penggunaan kurikulum 2013 untuk keseluruhan mata pelajaran dan untuk semua kelas?

(Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum)

Daftar Pertanyaan:

1. Bagaimana perencanaan kurikulum yang dilakukan oleh madrasah?
2. Apakah madrasah menyusun kurikulum setiap tahun ajaran baru?
3. Bagaimanakah cara pengembangan kurikulum madrasah?
4. Apakah dalam penyusunan kurikulum disesuaikan dengan program yang akan dilaksanakan madrasah?
5. Bagaimanakah kesiapan guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 dan KTSP? Bagaimanakah kesiapan silabus dan RPP sebelum proses pembelajaran?
6. Bagaimanakah penerapan kurikulum 2013 dan KTSP dalam pembelajaran di kelas?
7. Bagaimanakah Evaluasi yang dilakukan madrasah dalam pelaksanaan kurikulum? Kapan evaluasi kurikulum dilakukan?
8. Apa yang dilakukan setelah dilakukannya evaluasi kurikulum?
9. Adakah faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum di madrasah? Baik itu faktor penghambat maupun faktor pendukung dalam pelaksanaan kurikulum 2013 dan KTSP, bagaimana solusinya?
10. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah selama ini?
11. Peningkatan apa saja yang dialami MTs. Al-Ikhlas Kebun Ajamu selama masa pimpinan beliau?

(Guru Penjaskes mengenai Sarana Prasarana)

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah sarana prasarana yang ada di madrasah sudah dapat menunjang proses belajar mengajar? Seperti halnya dalam bidang pelajaran penjaskes, apakah sarpras yang dibutuhkan sudah memadai?
2. Apa saja sarpras yang menurut bapak di madrasah ini yang belum terpenuhi?
3. Dari yang saya lihat, sarpras yang belum terpenuhi seperti pengadaan perpustakaan, ruang praktikum sains dan teknologi juga belum ada, Sebenarnya apa hambatan dari belum terpenuhinya sarpras tersebut di madrasah?
4. Adakah yang mengelola dalam bidang sarpras? Siapa?
5. Bagaimana pemanfaatan sarpras yang sudah ada di madrasah?
6. Bagaimana pengembangan yang dilakukan dalam pengadaan sarpras?
7. Bagaimana pemeliharaan sarpras yang ada di madrasah?
8. Bagaimana evaluasi yang dilakukan dalam pengadaan dan pemeliharaan sarpras di madrasah?
9. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah selama ini?
10. Bapak sebagai guru di madrasah ini, bagaimana kesiapan bapak sebelum mengajar, dan apakah guru-guru di sini masing-masing sudah menyiapkan silabus dan RPP?

(Siswa Kelas IX)

Daftar Pertanyaan:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?
2. Bagaimana kepala madrasah dalam mengawasi KBM siswa?
3. Bagaimana kepala madrasah dalam memotivasi siswa?
4. Menurut kamu apa saja sarana prasarana yang belum ada dan yang sudah ada di MTs. Al-Ikhlas?
5. Bagaimana kepala madrasah menjalin komunikasi dengan guru, orang tua dan siswa?
6. Selama kamu bersekolah di madrasah ini bagaimana kualitas madrasah ini? apa yang kamu rasakan selama madrasah ini dipimpin oleh bapak kepala madrasah yang saat ini?
7. Apakah dari MTs. Al-Ikhlas Kebun Ajamu sering mengikuti lomba, misalnya ada lomba di acara MTQ dan sebagainya dari kecamatan, atau kabupaten?
8. Menurut kamu tadi, kenapa madrasah ini tidak sebagus di kota? apa hambatannya menurut kamu?
9. Bagaimana dengan guru-guru di MTs. ini? misalnya dalam mengajar? dan sumber belajarnya dari mana saja?

LAMPIRAN III**PEDOMAN DOKUMENTASI**

No	Tipe Dokumentasi	Jenis Dokumen	Digunakan untuk
1	Dokumen Resmi Madrasah	<ul style="list-style-type: none"> - Buku Profil Madrasah - Buku Statistik Madrasah 	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan data tentang: Visi, Misi dan Tujuan Madrasah - Mendapatkan data tentang: jumlah guru, pegawai, peserta didik, sarana dan fasilitas madrasah
2	Dokumen Pribadi	- Diari/Catatan	Digunakan untuk mendapatkan data-data tentang peran kepemimpinan kepala madrasah

LAMPIRAN IV

BERITA ACARA

Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, Panai Hulu-Labuhanbatu

1. Bagaimana peran bapak sebagai kepala madrasah dalam mengimplementasikan visi, misi sebagai usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan?

Jawab:

Iya, tentu saja sebagai kepala madrasah, ya kan memiliki program-program kerja, sehingga kepala madrasah berperan sebagai menejer, ya menejer, sebagai *educator* dan sebagai motivator. Jadi, kepala madrasah berperan sebagai menejer itu tadi, ya untuk mengimplementasikan visi misi madrasah ya kan, jadi itulah peran kepala madrasah. Ya oke itu aja.

2. Bagaimana visi dan misi yang telah diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai?

Jawab:

Sebagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator ya kan, sebagai menejer maka untuk mencapai tadi, untuk mencapai tujuan tentu ada sebetulnya program kerja dilaksanakan secara ya bersama-sama, secara terperinci ya kan, ha.. dan dilaksanakan oleh semua komponen yang ada di madrasah itu kan ha.. terlibat gurunya, terlibat apa namanya emm... komitenya ya kan, semua yang ada di lingkungan itu, ha.. bekerja sama ya untuk menghasilkan visi misi tadi ya, supaya dia bagaimana namanya.. supaya kita tahu bahwa visi misi itu

sudah berhasil atau tidak ya kan maka kita lakukan secara bersama-sama dan kita lakukan terus evaluasi-evaluasi ya kan, di dalam setiap pelaksanaan program tadi. Oke itu saja.

3. Hal apa yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah untuk memberikan arahan kepada seluruh warga madrasah bahwa visi dan misi tidak hanya sebagai semboyan, namun perlu diimplementasikan sebagai tujuan madrasah?

Jawab:

Ya, visi misi merupakan sebuah perencanaan yang terstruktur, ya ha.. jadi disamping bahwa visi misi itu ya diimplementasikan dalam bentuk tulisan lalu kemudian secara bertahap satu persatu ya kan semua visi misi itu disampaikan, ya kan disampaikan kepada warga madrasah ya untuk dapat dilaksanakan ya baik secara ucapan maupun perbuatan. Contoh, ya kan, satu contoh emmm.. madrasah punya misi meningkatkan iman dan takwa, ha.. maka salah satu implementasi yang harus kita buktikan kepada warga madrasah seperti siswa mampu menghafal surah-surah pendek, ha.. inikan bagian daripada implementasi peningkatan iman dan takwa, ini salah satu contoh, ya ha.. itulah yang kira-kira jawaban ya untuk pertanyaan yang ini.

4. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah dalam menyusun tujuan manajemen mutu pendidikan?

Jawab:

Langkah pertama tentu bermusyawarah ya.. oh.. langkah pertama gini, kita bentuk tim, ya, setelah kita lakukan membentuk tim, maka kita lakukan penyusunan-penyusunan program ya tentu tim ini terlibat lah ya warga madrasah dari komite, guru ya.. PKM-PKM ya.. pembantu kepala madrasah

kan.. baru secara bersama-sama kita menyusun program-program apa ya kan yang akan dilaksanakan baik dalam jangka.. program jangka pendek maupun dalam program jangka menengah dan program jangka panjang, ya oke, makasi.

5. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah dalam membentuk tim-tim manajemen?

Jawab:

Langkah pertama kita akan nilai dulu, ya.. memberikan penilaian kepada peserta tim bahwa disetiap peserta itu memiliki bakat, memiliki keahlian spesifikasi tentu yang berbeda. Nah, ini merupakan langkah awal bagi saya sebagai kepala sekolah untuk menyusun tim agar sesuai ya program dengan kenyataan nanti, ya, kalau tidak disesuaikan keahlian dan kemampuan masing-masing tim maka saya yakin program itu tidak akan tercapai maka langkah pertama ya untuk penyusunan tim itu adalah menyesuaikan ya kepada keahlian, emm.. peserta tim, itu dulu, itu yang pertama, itulah langkah-langkah ya kan ha.. oke.

6. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah dalam membangun kerja sama antar tim manajemen?

Jawab:

Ya, tidak ada pekerjaan yang dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kerja sama. Nah, untuk membangun kerja sama tersebut, pertama, ya kan memberikan kepercayaan yang penuh kepada anggota tim ya bahwa kepala madrasah memiliki keyakinan besar setiap tim ini mampu, ya nah lalu kemudian kerja sama tadi setelah kita yakini bahwa peserta itu punya

kemampuan, baru kita masukan pengawasan, ya, pengawasan kepada setiap anggota tim, ha.. nah, saya yakin bahwa dengan kepercayaan tadi dan pengawasan yang cukup maka akan terjalin kerja sama yang baik, ya di dalam satu tim tersebut. Nah, terkadang sebagai pimpinan, sebagai *stake holder* merasa dia memiliki kelebihan lebih sehingga tidak memiliki kepercayaan, ha.. ini juga akan membikin tidak sinkronisasinya tim tersebut untuk melakukan program-program, ya, tetapi dengan kepercayaan tadi, karena dari awal tadi sudah ada prinsip. Prinsip yaitu memberikan keahlian, ya memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian masing-masing tim kan, ha.. maka itulah cara kerja sama kita, bagaimana kita bisa membawa tim ini menjadi sinergi dia, bersinergi dalam setiap melaksanakan tugas program tersebut. Terimakasih.

7. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah dalam merencanakan program mutu pendidikan agar berjalan efektif dan efisien?

Jawab:

Ya, sebagai kepala madrasah kita kan ada sebagai menejer, nah, dari awal ya, sudah dilakukan program-program, perencanaan-perencanaan kerja, ya, nah, dari perencanaan kerja inilah akan kita susun bagaimana kemudian sistem manajemen tersebut berjalan dengan seefektif mungkin, seefisien mungkin, ya, efektif, efisien dalam penggunaan waktu, ya, alokasi waktu, alokasi dana, dan lain sebagainya, ya itu sudah direncanakan dari awal secara terperinci ya, dan terorganisir, ha.. oke, demikian.

8. Apa saja langkah-langkah yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah dalam menjalankan program yang telah direncanakan dalam meningkatkan mutu pendidikan?

Jawab:

Ya, langkah pertama, adalah memotivasi ya, memberikan motivasi kepada para peserta didik, ya, pertama memberikan motivasi kepada tenaga ya tenaga ya, tenaga dulu, tenaga pendidik, ha.. lalu kemudian memberikan motivasi kepada apa namanya, kepada peserta didik. Nah, motivasi tersebut ya boleh berupa, contoh memberikan hadiah-hadiah kepada guru berprestasi atau juga kepada siswa yang berprestasi. Nah, inikan merupakan langkah-langkah ya, karena tadi bahasanya seperti itu, apa yang saya lakukan ya kan, maka itu memberikan motivasi-motivasi, ya baik berbentuk itu tadi, memberikan penghargaan, ya, ha.. dan lain-lain lah seperti memberikan hadiah bagi siswa, bagi guru yang berprestasi, kan gitu. Oke.

9. Hadiah tersebut berupa apa pak yang diberikan kepada guru dan siswa yang berprestasi?

Jawab:

Seperti contoh kepada guru kita berikan seperti cenderamata, pakaian, ya kan, kepada siswa kita berikan sebetuk alat-alat belajar, buku, dan lain-lain sebagainya ya kan, ha.. itulah yang sudah kita lakukan sementara ini dan alhamdulillah hasilnya cukup ya memuaskanlah. Oke..

10. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah melakukan pengawasan dalam evaluasi program peningkatan mutu pendidikan?

Jawab:

Iya, kepala madrasah dalam setiap melaksanakan program itu, kepala madrasah juga memiliki catatan, ya, catatan sebagai evaluasi, ha.. sejauhmana keberhasilan atau sebaliknya ya, kalau dia gagal, kenapa gagal.. kan gitukan, maka untuk mengantisipasi semua bentuk-bentuk kegagalan tersebut, maka minimal dalam satu minggu kita lakukan evaluasi satu kali, ya, evaluasi terhadap program kerja yang dilaksanakan oleh peserta madrasah tadi. Kan begitukan.. inilah yang merupakan bentuk-bentuk pengawasan, ha, baik terhadap guru, tenaga pendidik maupun peserta didik, ya, jadi minimal satu kali seminggu itu tetap kita lakukan evaluasi, ya, nah, jadi kemudian kita terus monitoring, monitoring ya, melakukan monitoring di dalam kelas, ya sejauhmana ya, perkembangan-perkembangan apa yang ada di dalam kelas itu untuk mencapai visi misi, untuk terlaksananya program tadi, ya, oke.

11. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah memanfaatkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunda?

Jawab:

Iya, memang pribahasa mengatakan “waktu itu bagaikan pedang”, ya kan bahwa orang bijak juga mengatakan ”*time is money*/waktu adalah uang” nah, sebagai kepala madrasah peluang-peluang ini akan kita isi ya kan dengan kebijakan-kebijakan yang sifatnya ada yang terprogram dari awal, ada yang terencana, ada yang spontanitas, ya kan, artinya spontanitas ya, kebijakan agar waktu itu tidak terbuang, maka kita buat seperti kegiatan emm.. olahraga, ya kan, mengisinya dengan latihan kesenian, ha.. dan lain-lain. Oke terimakasih.

12. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah memanaj waktu agar efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan madrasah?

Jawab:

Tidak terlepas daripada program kerja, ya, itu tadi untuk memanaj waktu, ya, agar dia dapat digunakan secara efisien ya kan, bahwa kepala madrasah itu memiliki program yang terstruktur, ya kan, dari jam sekian ke jam sekian, dari jam sekian ke jam sekian itu sudah ada programnya, sudah ada perencanaan kerjanya ya kan, nah, jadi, bilamana kepala madrasah memiliki perencanaan kerja, ha ya, dalam setiap hari itu, dalam setiap hari kerja maka saya yakin ya kan, waktu itu akan tergunakan seefisien mungkin. Ha, jadi, ini tadi, bahwa kepala madrasah, ha apa namanya, melangkah dari program dulu kan.. ha, jadi, pelaksanaan program itulah sebenarnya usaha untuk memanaj waktu itu, supaya tergunakan dengan baik, oke.

13. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah memberikan motivasi kepada bawahan untuk melaksanakan tujuan mencapai peningkatan mutu pendidikan?

Jawab:

Iya, langkah pertama tentunya musyawarah, ya, musyawarah ini ada yang sifatnya saling memberikan masukan, ada musyawarah ini sifatnya memberitakan kepada bawahan. nah, memberikan motivasi kepada bawahan itu merupakan suatu kebijakan dari kepala madrasah ya, melalui musyawarah-musyawah kan begitu kan, ha.. jadi kemudian bawahan tersebut kita anggap mereka itu adalah pelengkap, tanpa adanya mereka kita itu tidak ada apa-apanya, kan begitu, inikan suatu motivasi, kita anggap mereka itu sebagai mitra kita, ya rekan kerja kita bukan merupakan sebagai pesuruh, bukan. Ha..

jadi, nanti kalau mereka kita anggap sebagai pesuruh ini bisa saja membikin mereka itu merasa rendah, ya, dan lain-lain sebagainya. Tapi, bilamana mereka itu kita anggap sebagai rekan kerja, ya kan, dan mereka itulah sebagai ujung tombak, maju atau mundurnya madrasah itu sebenarnya ya sangat ditentukan kepada gurunya sendiri atau peserta ya, yang terlibat di apa namanya.. di madrasah tersebut, maka itulah dia tadi, musyawarah dan memberikan mereka penghargaan bahwa mereka itu adalah mitra sejajar bagi kita, mitra kerja ya, itulah sebagai alat eh sebagai cara untuk memotivasi mereka, ya. Oke.

14. Bagaimana tindakan yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah untuk menumbuhkan kesadaran dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah?

Jawab:

Ya, pertama sekali bahwa untuk menumbuhkan semangat, untuk menumbuhkan gairah, ya kan, terhadap apa yang dipertanyakan, pertama memang kepala madrasah itu dapat mendahulukan sesuatu itu ya, atau memulai sesuatu dari dirinya dulu ya kan, ha, dari dirinya, nah, artinya bahwa memotivasi orang supaya rajin kita rajin duluan, ya kan, membuat orang tidak terlambat kita jangan terlambat, ha, jadi inilah saya rasa menjawab pertanyaan ini tadi, ya, kita mulai dari diri kita, ya kan, oke, lanjut.

15. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah mensupervisi seluruh unsur madrasah untuk pencapaian tujuan dalam meningkatkan mutu di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?

Jawab:

Ya, program kerja kepala madrasah adalah termasuk supervisi ya kan, jadi, dalam setiap satu bulan minimal satu kali kita lakukan supervisi itu, ya, untuk menganalisa ha, sejauhmana ketercapaian ya, kalau di dalam kelas ketercapaian pembelajaran itu seperti pelaksanaan RPP sudah sejauhmana dapat terlaksanakan ya kan perencanaan pembelajaran itu apakah sudah mencapai sesuai dengan kurikulum atau belum ya kan, maka itu kita lakukan supervisi setiap bulan minimal satu kali, ha, oke.

16. Adakah pelatihan yang diikuti bapak sebagai kepala madrasah mengenai program mutu pendidikan?

Jawab:

Nah, pernah kita ikuti baik ditingkat kabupaten maupun ditingkat provinsi ha, peningkatan mutu ya, ha, merupakan pelatihan kepala sekolah, tetapi pelaksanaan itu tidak secara rutin ya, pernah kira-kira emm.. beberapa bulan yang lalulah, ya kan, ntah kapanpun uda lupa, Cuma gak rutin gitu, pernah pernah, oke.

17. Beberapa bulan lalu bapak pernah mengikuti pelatihan itu berapa kali pak dalam sebulan kira-kira?

Jawab:

Gak ada, gak ada dalam sebulan sekalipun gak ada, gak ada, lama, ha, setengah tahun sekalilah, iya, enam bulan sekalilah.

18. Bagaimana tindakan yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah setelah mengikuti pelatihan program mutu pendidikan?

Jawab:

Ya, kembali kepada persoalan implementasi, ya kan, bahwa apa yang kita temukan dalam pelatihan itu akan kita sampaikan kepada warga madrasah baik sebagai tenaga pendidik maupun kepada peserta didik, ya kan, untuk dapat diimplementasikan dalam kenyataan pendidikan itu sendiri ya kan, ha, jadi tidak tinggal sebatas, tidak tinggal sebagai bentuk apa namanya emm.. program yang begitu-begitu saja, tetapi memang harus diimplementasikan kepada peserta madrasah, oke.

19. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah menentukan rencana anggaran pendapatan dan belanja madrasah (RAPBM)?

Jawab:

Ya, RAPBM (Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Madrasah) kita rencanakan dari jumlah pendapatan sekolah/jumlah pendapatan madrasah ya, bahwa di madrasah yang kita pimpin ini kita hanya menerima dana yang bersifat bantuan, itulah yang kita sebut dengan BOS (Bantuan Operasional Sekolah). nah, ini jumlah BOS kan sudah ditentukan seberapa besar, maka berdasarkan itulah kita menyusun anggaran tersebut ya, pada beberapa item-item, contoh ya tenaga honor, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kemudian belanja buku perpustakaan ya kan, kemudian emm.. untuk kegiatan penerima siswa baru ya, ATK dan lain-lain sebagainya itu direncanakan, disusun anggarannya sesuai dengan pendapatannya, oke makasi.

20. Bersumber dari mana saja biaya yang masuk ke madrasah?

Jawab:

Ya, semata-mata BOS, hanya BOS.

21. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah menentukan pengalokasian dana?

Jawab:

tentu ada juknis, dari juknis itulah saya menentukan berapa alokasi dana, ya kan, jadi sementara ya kan, seperti pembelian alat-alat perpustakaan itu minimal 10 persen ya kan, nah, emm.. kemudian untuk honor guru, sekian persen ya kan, itu memang sudah ada petunjuk-petunjuk dari petunjuk pusat, kan gitu ya dalam penggunaan dana BOS tersebut, oke.

22. Untuk apa saja anggaran dana tersebut?

Jawab:

Itu, secara juknis ada 13 item, ya, diantaranya adalah pembelian buku perpustakaan ya, atau buku referensi siswa atau buku pegangan guru, ya, yang kedua digunakan untuk penerimaan siswa baru ya, yang ketiga digunakan untuk pembelian bahan habis pakai, ya atau ATK, kemudian digunakan lagi untuk rehab ringan, kemudian digunakan untuk pembiayaan honor ekstrakurikuler ya, seperti persiapan ujian nasional ya, ha.. dan lain-lain, kemudian digunakan untuk em.. siswa miskin dan digunakan lagi untuk em.. Belanja untuk kepentingan ujian, ya kan, baik mid semester ya, semester dan lain-lain, kemudian menghonor dari membayar honor ya, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, ya, kemudian digunakan untuk pengelolaan BOS, dana BOS, kemudian digunakan lagi untuk pembelian perangkat komputer, ya, kemudian apabila item-item yang sudah ditetapkan tadi dari satu sampai poin-point duabelas sudah dapat dipenuhi maka dapat dibelanjakan seperti belanja barang lainnya, meja, kursi, dan lain-lain sebagainya, oke makasi.

23. Bagaimana LPJ pembiayaan dilakukan?

Jawab:

Nah, tentu menurut mengikuti petunjuk juknis yang disarankan oleh emm.. atasanlah dulu saya katakan atau menejer bos di kabupaten, ya kita lakukan pelaporan itu selama tiga bula satu kali ya, dan pelaporannya kita serahkan kepada menejer bos di kabupaten, oke.

24. Bagaimana bapak sebagai kepala madrasah melakukan identifikasi masalah baik yang sedang terjadi atau yang memiliki potensi di masa depan yang akan terjadi?

Jawab:

Ya, memang di dalam dunia pendidikan khususnya di madrasah setiap saat melakukan perkembangan-perkembangan tentang peradaban, ya, baik secara diprogram ataupun tidak diprogram baik yang datang dari dalam madrasah ataupun yang datang dari luar madrasah yang bersifat hal-hal positif juga yang bersifat hal-hal negatif, nah, untuk ini kepala madrasah ya, membikin jaringan kerja sama terhadap warga madrasah, ya, untuk memberitahukan apa yang terjadi di lingkungan madrasah itu, ya, apa yang terjadi, maka berdasarkan hasil laporan peserta itulah langkah-langkah kemudian yah, yang kita lakukan sebagai identifikasi tadi ya untuk menyikapi apa yang terjadi, baik yang sedang maupun yang akan datang, ha, jadi kita libatkan semuanya, kita libatkan semua untuk melakukan identifikasi tadi kan sehingga kita cepat mengerti, cepat tau apa yang sedang berkembang di madrasah itu, baik secara positif maupun secara negatif ya, karena dunia ini atau di lingkungan madrasah itukan banyak kemungkinan-kemungkinan yang bisa terjadi, ya seperti ya yang kita lihat dimana-mana ada yang terjadi begini-begini ya,

siswa sama siswa saling menganiaya, guru menganiaya dan sebagainya ya kan, hal ini sudah kita antisipasi, ya dari awal melalui identifikasi tadi, semua terlibat supaya memberi tahu, melaporkan ya, oke makasi.

25. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah mengantisipasi ancaman yang masuk ke madrasah yang bapak pimpin?

Jawab:

Ya, mengantisipasi itu merupakan sesuatu yang wajib dilakukan, ya kan, nah, salah satu diantaranya memberitahukan, ya satu, dampak, ya memberitahukan dampak-dampak yang akan terjadi kepada peserta madrasah bilamana hal ini terjadi di madrasah, contoh, ha.. dewasa ini berkembang umpamanya ada siswa tauran kan begitu, kita sudah sampaikan sedini mungkin, ya, untuk sebagai bentuk antisipasi sudah kita sampaikan tadi sedini mungkin bahwa tauran ini merupakan pekerjaan apa,. Ya kan, jadi, sadar ya kan, kita beri penyadaran itu, atau menggunakan apa namanya penggunaan narkoba, ha, itu dari awal sudah kita antisipasi, kita beritakan kepada mereka ya, kita beritakan, beritakan dan terus beritakan, ha jadi barang kali itulah sebagai usaha antisipasi ya, dari dini, ha, dan tidak, tidak mengantisipasi setelah terjadi gitu, oke, makasi.

26. Bagaimana sikap bapak sebagai kepala madrasah dalam menghadapi masalah yang dianggap merugikan madrasah?

Jawab:

Ya, tentu sebagai kepala madrasah tidak menginginkan hal-hal buruk terjadi di madrasah itu sendiri, ya kan, nah, tetapi, diluar kehendak kita kadang-kadang terjadi sesuatu yang tidak baik, sikap yang kita tonjolkan adalah satu, bertanya

secara evaluasi kenapa ini terjadi, ya, mudah-mudahan tidak emosional tapi lebih objektif menyikapi keadaan itu dengan cara ya, dievaluasi terus supaya kita bisa ya menyikapi kejadian itu, kalau kita kena atau mengalami kerugian sepuluh umpamanya, ya kan, dengan melakukan evaluasi dan usaha bisa tertutupi, ya, ha, kerugian yang sepuluh tadi contohnya, ya kan, oke demikian.

27. Solusi apa yang diberikan bapak selaku kepala madrasah dalam menghadapi hambatan yang terjadi?

Jawab:

Tentu tidak dapat saya jelaskan secara terperinci, ya, karena sifat solusi ini ada yang sifatnya spontan, ya kan, artinya bahwa kalau terjadi seperti ini kan gitu solusinya seperti ini, tapi nanti ya akan terlaksana solusi itu diwaktu penyelesaiannya, ya, tidak dapat seutuhnya dari awal solusi itu kalau begini ini solusinya bisa saja nanti berbeda dengan kenyataan di lapangan ya kan, ha, oke.

28. Selain bapak selaku kepala madrasah, siapakah yang membantu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah yang dihadapi madrasah?

Jawab:

Iya, di dalam kegiatan madrasah tentu tadi saya katakan ada struktur organisasi yang bersifat tim, ya, bahwa kepala madrasah tidak bekerja sendiri tetapi bekerjasama ya dengan tim, diantaranya kita minta bantu kepada aa.. yayasan ya, yayasan organisasi madrasah ini, lalu kemudian ada pembantu kepala sekolah ya, pembantu kepala sekolah yang ada di madrasah ini ada empat, satu, pembantu kepala madrasah dibidang *education* ya, dia akan membantu saya dalam bentuk pembelajaran ya, kemudian ada pembantu

kepala madrasah dibidang kesiswaan, pembantu kepala madrasah dibidang keuangan, pembantu kepala madrasah dibidang sarana-prasarana, ya ini lah ya, ini lah orang-orang yang membantu saya untuk keluar dari masalah yang sedang dihadapi ya, di madrasah itu sendiri, oke makasih.

Ajamu, 15 Maret 2018

Sumber Data,
Kepala Madrasah
MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Observer,

H. BUKHORI HARAHAHAP, S.Pd.I

**NURUL FADILLAH
NIM. 37141003**

BERITA ACARA

Hasil Wawancara dengan Pegawai Administrasi

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, Panai Hulu-Labuhanbatu

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?

Jawab:

Kepemimpinan kepala madrasah selama ini cukup bijaksana dan bertanggungjawab.

2. Bijaksana dan bertanggungjawab yang seperti apa yang itu maksud?

Jawab:

Bijaksana dalam hal memberikan keputusan kemudian menyelesaikan sebuah masalah dan bertanggungjawab dalam kepemimpinannya.

3. Bagaimana kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan?

Jawab:

Cara kepala madrasah meningkatkan mutu pendidikan adalah meningkatkan kedisiplinan. Kedisiplinan guru, tata usaha dan siswa serta terus berusaha memfasilitasi sarana dan prasarana untuk memperlancar KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) siswa.

4. Bagaimana cara kepala madrasah dalam mensupervisi?

Jawab:

Cara kepala madrasah mensupervisi selama ini misalnya dengan teknik langsung menyelenggarakan rapat guru, memantau guru saat KBM berlangsung di dalam kelas, memberikan kuesioner kepada setiap guru untuk

mengetahui perkembangan dan kemampuan guru dalam menyampaikan pembelajaran.

5. Bagaimana kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai motivator?

Jawab:

Peran kepala madrasah sebagai motivator dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan sarana pembelajaran yang memadai.

6. Inovasi apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?

Jawab:

Inovasi sarana dan prasarana ini dapat terwujud melalui kerja sama madrasah dengan orang tua siswa dan komite madrasah, misalnya membangun kelas, WC, dan perbaikan lainnya. Inovasi pembelajaran. Kami disini ada les untuk semua siswa khususnya les agama untuk menambah ilmu pengetahuan mereka dan dapat diterapkan nantinya di masyarakat.

7. Peningkatan apa saja yang dialami MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu baik sarpras maupun mutu lulusan?

Jawab:

Peningkatan dalam hal sarpras sudah cukup banyak, dari mulai perbaikan kelas, penambahan gedung WC, kalau dalam hal kelulusan alhamdulillah hampir 80% mereka melanjutkan sekolah kejenjang berikutnya, dan bahkan ada yang sudah berhasil, kadang mereka juga silaturahmi ke sekolah ini untuk memberikan motivasi kepada anak-anak disini.

8. Bagaimana prestasi siswa/siswi di MTs. Al-Ikhlas Kebun Ajamu?

Jawab:

Siswa/siswi di sini alhamdulillah dari tahun ke tahun sudah banyak meraih prestasi dalam lomba dibidang ilmu pengetahuan, olahraga, dan keagamaan. Dari tingkat kecamatan, kabupaten, dan ada juga yang pernah dulu meraih juara ditingkat provinsi dalam bidang olahraga.

9. Bagaimana kepala madrasah menjalin komunikasi dengan guru, karyawan, orang tua dan siswa?

Jawab:

Komunikasi kepala madrasah dengan guru, karyawan, dan orang tua serta siswa cukup baik, terkadang bapak tidak terlalu membedakan kedudukan dalam hal berkomunikasi.

10. Bagaimana kepala madrasah dalam memimpin rapat dan mengambil keputusan?

Jawab:

Dalam hal rapat kepala madrasah cukup menghargai pendapat anggotanya, mengutamakan kepentingan orang banyak, tidak egois dan saling toleran.

11. Sarpras apa saja yang belum terpenuhi dalam pengadaannya di madrasah?

Jawab:

Yang belum terpenuhi itu lab, perpustakaan, dan prasarana dibidang olahraga.

12. Apa saja hambatan dari pemenuhan sarpras yang belum memadai seperti pengadaan perpustakaan, fasilitas perpustakaan, ruang Lab. Praktikum sains dan teknologi yang belum terpenuhi, dan bangunan ruang kelas yang sebagian masih bangunan papan? Apa kendala semua itu?

Jawab:

Hambatannya di madrasah adalah keuangan. Keuangan yang ada masih diutamakan untuk pembayaran honor guru, perbaikan ruang kelas, belanja ATK, perbaikan meubeler dan lain-lain. Sebenarnya sudah diajukan juga ke pusat, ke lembaga-lembaga tertentu untuk kami bisa memperoleh bantuan. Kita ajukan proposal tapi belum ada yang diterima.

13. Apakah keuangan madrasah hanya di dapat dari dana BOS?

Jawab:

Iya, dana yang diterima hanya dari dana BOS karena siswa-siswi yang bersekolah di sini tidak dimintai iuran SPP sama sekali, karena masyarakat di sini rata-rata dengan ekonomi menengah kebawah. Jadi, kebijakan itu dibuat supaya masyarakat banyak yang minat untuk bersekolah di sini dan kebijakan itu semua sudah diserahkan sepenuhnya oleh kepala madrasah dari yayasan.

14. Bagaimana guru dalam mengkombinasikan kurikulum 2013 dengan KTSP?

Jawab:

Kombinasi itu digunakan untuk kelas VII, VIII, dan IX. Kelas VII dan VIII menggunakan kurikulum 2013 dan untuk kelas IX masih kurikulum KTSP.

15. Kapan akan diimplementasikan penggunaan kurikulum 2013 untuk keseluruhan mata pelajaran dan untuk semua kelas?

Jawab:

Direncanakan tahun depan karena sudah disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran setiap kelas harus menggunakan K13.

Ajamu, 15 Maret 2018

Sumber Data,
Pegawai Administrasi
MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Observer,

MUSTIKA SARI, S.Pd

NURUL FADILLAH
NIM. 37141003

BERITA ACARA

Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum

MTs. Swasta Al-Ikhlash Kebun Ajamu, Panai Hulu-Labuhanbatu

1. Bagaimana perencanaan kurikulum yang dilakukan oleh madrasah?

Jawab:

Untuk merencanakan pelaksanaan kurikulum di madrasah maka pihak madrasah dengan segala *stakeholder* yang ada, kepala sekolah, semua dewan guru, kemudian masyarakat dalam hal ini diwakili oleh komite melaksanakan rapat dalam rangka penyusunan kurikulum madrasah yang akan dilaksanakan pada tahun tersebut, itu lah jawaban pertama.

2. Apakah madrasah menyusun kurikulum setiap tahun ajaran baru?

Jawab:

Ya tentunya yang pertama sebagai sarat administrasi kementerian agama kabupaten maka pihak madrasah harus wajib menyusun kurikulum setiap tahunnya, maka setiap tahun madrasah MTs. Al-Ikhlash kebun ajamu menyusun kurikulum tersebut.

3. Bagaimanakah cara pengembangan kurikulum madrasah?

Jawab:

Nah untuk mengembangkan madrasah, iya mengembangkan kurikulum madrasah maka pihak madrasah emm..... melalui kepala sekolah bekerja sama dengan emm..... wakil madrasah bidang kurikulum melakukan evaluasi pelaksanaan kurikulum setiap tahunnya, kemudian emm..... disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat di madrasah ini.

4. Apakah dalam penyusunan kurikulum disesuaikan dengan program yang akan dilaksanakan madrasah?

Jawab:

Ya itu sudah barang tentu karena biar dia sinkron dengan apa yang direncanakan oleh kepala madrasah dalam memenuhi sebagai pimpinan maka pimpinan atau kepala madrasah melakukan program-program, kemudian dikembangkan disesuaikan dengan kurikulum yang akan dilaksanakan setiap tahunnya.

5. Bagaimanakah kesiapan guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 dan KTSP? Bagaimanakah kesiapan silabus dan RPP sebelum proses pembelajaran?

Jawab:

emm..... baik, madrasah tsanawiah emm..... ada 15 tenaga pendidik, 7 di antaranya adalah guru yang sudah mempunyai sertifikat pendidik dalam hal ini tentunya emm..... notabenik guru-guru tersebut mempunyai nilai profesi sesuai dengan apa yang dimiliki sertifikat tersebut, nah namun kaitannya dengan pelaksana pembelajaran tentunya guru-guru tersebut baik yang sertifikasi maupun yang nonsertifikasi selalu bersungguh-sungguh untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas dalam setiap harinya baik yang kurikulum KTSP kelas IX kemudian kurikulum K13 kelas VII dan kelas VIII, untuk emm..... membuat pelaksanaan tersebut agar lebih baik maka guru-guru tersebut selalu emm..... belajar, kemudian berdiskusi dan juga mengadakan dan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan pihak madrasah dan juga pihak kementerian agama, kemudian dalam pelaksanaan

pembelajaran masing-masing administrasi sudah dipegang oleh guru masing-masing, silabus dan RPP tentunya sudah disusun diawal tahun pelajaran setelah pelaksanaan rapat perencanaan kurikulum tersebut di madrasah ini.

6. Bagaimanakah penerapan kurikulum 2013 dan KTSP dalam pembelajaran di kelas?

Jawab:

Emm.. sejauh ini penerapan kurikulum bisa dikatakan lumayan baik, namun belum sempurna karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, terutama madrasah ini letaknya di kampung atau dipedesaan sehingga motivasi belajar anak itu lebih rendah ketimbang siswa yang berada di luar, sehingga tingkat keseriusan itu lebih rendah, nah kemudian emm.. sarana dan prasarana yang membantu em.. dalam hal penerapan kurikulum itu sangat minim sehingga bisa dikatakan em.. 60 atau 70 persen kurikulum itu, kurikulum K13 atau KTSP itu bisa dilaksanakan sesuai dengan apa yang diharapkan.

7. Bagaimanakah Evaluasi yang dilakukan madrasah dalam pelaksanaan kurikulum? Kapan evaluasi kurikulum dilakukan?

Jawab:

Iya, kaitannya tadi dengan pertanyaan sebelumnya bahwa evaluasi ini perlu dilaksanakan dalam rangka pengembangan kurikulum karena dalam hal ini dianggap urgen atau penting em.. pelaksanaan evaluasi selalu dilaksanakan oleh madrasah dalam hal ini kepala sekolah ataupun wakil kepala sekolah bidang kurikulum salah satu contohnya adalah melaksanakan supervisi terhadap guru-guru mata pelajaran yang masuk di dalam kelas, sejauh mana mereka sudah menerapkan em.. kegiatan pembelajaran baik yang KTSP

maupun yang K13, dan evaluasi ini dilaksanakan biasanya diakhir tahun pelajaran, terimakasih.

8. Apa yang dilakukan setelah dilakukannya evaluasi kurikulum?

Jawab:

Em.. dalam hal ini madrasah em melalui kepala sekolah melakukan pembinaan-pembinaan motivasi kepada guru-guru sebagai em.. promotor atau tonggak maju mundurnya madrasah, maka kepala sekolah dengan rencana yang ada memberikan bimbingan dan arahan kepada guru-guru supaya dapat melaksanakan em.. kurikulum sesuai dengan apa yang direncanakan dengan sebaik-baiknya.

9. Adakah faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum di madrasah? Baik itu faktor penghambat maupun faktor pendukung dalam pelaksanaan kurikulum 2013 dan KTSP, bagaimana solusinya?

Jawab:

Untuk merealisasikan kurikulum di sekolah, di madrasah ini baik yang K13 maupun KTSP karena keberadaan madrasah ini di kampung tentunya ada banyak faktor yang menghambat maupun yang mendukung, tentunya yang menghambat itu lebih besar daripada yang mendukung, kemudian salah satunya faktor penghambat itu tadi bahwa tingkat motivasi belajar anak itu lebih rendah kemudian sarana prasarana yang kurang mendukung, kemudian madrasah ini terletak di lingkungan em.. perkebunan Ajamu, sehingga masyarakat di sini cenderung em.. lebih apa namanya, em.. lebih perhatian kepada em.. kerjanya selaku karyawan, nah kemudian faktor-faktor pendukung nah tentunya adalah salah satunya motivasi atau semangat dan etos

kerja guru untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kurikulum yang diterapkan di madrasah ini, nah untuk solusinya maka pihak madrasah em..selalu memotivasi anak kemudian mengajak masyarakat untuk selalu bekerja sama dan sama-sama bekerja, em.. supaya ikut membantu, ikut membantu supaya dapat membantu pelaksanaan kurikulum di madrasah ini sesuai dengan apa yang diharapkan pihak madrasah, baik itu saja.

10. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah selama ini?

Jawab:

MTs. Al-Ikhlas semenjak pergantian dari bapak alm. Drs. Ridwan Syam ke bapak H. Bukhori Harahap pada tahun 2011 sampai sekarang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Masih besar animo masyarakat menitipkan anaknya ke MTs. Al-Ikhlas untuk dididik. Sosok ustadz kondang mungkin menjadi daya tarik madrasah.

11. Peningkatan apa saja yang dialami MTs. Al-Ikhlas Kebun Ajamu selama masa pimpinan beliau?

Jawab:

Pada tahun 2011 sampai sekarang MTs. Al-Ikhlas mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Terbukti MTs. Al-Ikhlas mengalami peningkatan dari 2011 hanya 8 rombongan belajar menjadi 9 rombongan belajar. Alumni banyak yang berhasil melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi.

Ajamu, 22 Maret 2018

Sumber Data,
WKM Kurikulum
MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Observer,

M. SOFIAN, S.Pd

NURUL FADILLAH
NIM. 37141003

BERITA ACARA

Hasil Wawancara dengan Guru Penjaskes mengenai Sarana Prasarana

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, Panai Hulu-Labuhanbatu

1. Apakah sarana prasarana yang ada di madrasah sudah dapat menunjang proses belajar mengajar? Seperti halnya dalam bidang pelajaran penjaskes, apakah sarpras yang dibutuhkan sudah memadai?

Jawab:

Menurut saya sarprasnya Cuma 50 persen yang memadai, jadi kalau untuk menunjang pendidikan juga belum memadai kali kedepannya seperti apa, jadi, kalau yang lainnya sih gak tahu saya, ya misi kedepannya ya saya ingin ya ada penambahan-penambahan sarana dan prasarana lagi untuk bidang pendidikan penjas kemudian ditambah lagi kalau memang lebih bisa efektif ke siswa, kan penjas ini waktunya gak cukup, dia teori dengan praktik itu gak cukup, teorinya itu cuma 40 menit dan praktik 40 menit itu gak cukup, dia harus praktik sebanyak memerlukan waktu sebanyak 80 menit, jadi saya butuh waktu 120 menit.

2. Apa saja sarpras yang menurut bapak di madrasah ini yang belum terpenuhi?

Jawab:

Salah satunya seperti basket, lapangan basket, kemudian apa,. Untuk cabang atletik, ya seperti lembing kemudian bola cakra kemudian ada lagi lintasan lari kemudian dan banyak lagi lah yang lainnya juga seperti itu.

3. Dari yang saya lihat, sarpras yang belum terpenuhi seperti pengadaan perpustakaan, ruang praktikum sains dan teknologi juga belum ada,

Sebenarnya apa hambatan dari belum terpenuhinya sarpras tersebut di madrasah?

Jawab:

Harapannya kedepannya ya memang ada perhatian kali dari pemerintah daerah untuk memang dialokasikan dananya kesitu kemudian pengawas sekolah juga perhatikan kesitu kan biar ada dana yang memang bisa digunakan untuk kesitu dan dianjurkan dari, dari dinas yang berhubungan seperti pengawas sekolah dari kabupaten untuk supaya kepala sekolah menurunkan dananya itu untuk melengkapi sarpras disekolah itu, gitu.

4. Adakah yang mengelola dalam bidang sarpras? Siapa?

Jawab:

Kalau selama ini dibidang sarpras semuanya itu kepala sekolah yang merancang anggaran itu, jadi sebenarnya seharusnya itu kerja sama dengan bendahara sekolah kemudian guru bidang studi yang berhubungan disitu, tapi kalau selama ini masih kepala sekolah yang menanganinya.

5. Bagaimana pemanfaatan sarpras yang sudah ada di madrasah?

Jawab:

Ya pemanfaatan sarpras yang ada di madrasah selama ini seperti untuk olah raga khususnya itu, ya lumayan juga dulunya siswa belum bisa main volly, selama ada lapangan volly siswa sudah mengerti bisa bermain volly, kemudian prestasi juga uda ada pernah kita dapatkan dalam bidang itu, kemudian ada lapangan futsal kita juga sudah pernah berprestasi dalam bidang lapangan futsal, pernah juara satu juga setiap tahun-tahunnya ada turnamen-

turnamen kecil di kecamatan panai hulu ini, jadi saya harap kedepannya juga ditambah lagi sarpras-sarpras selanjutnya kan gitu.

6. Bagaimana pengembangan yang dilakukan dalam pengadaan sarpras?

Jawab:

Pengembangan dalam pengadaan sarpras ya saya sih sebetulnya itu kepala sekolah ya yang ngapai bukan kami yang ngapa, cuma kami kalau guru bidang studi itu sebenarnya minta supaya dilengkapi, tapi kalau pengembangannya seharusnya itu kepala sekolah bukan kami, gitu aja.

7. Bagaimana pemeliharaan sarpras yang ada di madrasah?

Jawab:

Kalau menurut saya pemeliharaannya ya seperti perawatan ya perawatan sarprasnya ya,. Kalau.. biasa aja sih belum ada yang memadai, memang belum dibentuk memang petugas yang untuk itu kemudian memang kurang terkoordinir untuk perawatan sarprasnya itu.

8. Bagaimana evaluasi yang dilakukan dalam pengadaan dan pemeliharaan sarpras di madrasah?

Jawab:

Kalau evaluasi untuk bidang sarpras saya rasa tidak ada di sini , sama sekali gak pernah evaluasinya seperti apa bagaimana itu belum ada, belum ada.

9. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah selama ini?

Jawab:

Kalau kepemimpinan kepala madrasah sih sudah cukup baik ya saya kira, sebelum mengambil keputusan ya dimusyawarahkan dulu sama guru-guru, TU di sini, kurang lebih sudah ada 8 tahun beliau memimpin di sini ya sudah ada

perubahan-perubahan juga yang dialami madrasah dari sarprasnya juga yang dulunya masih dibidang cuma 25 persen sekarang sudah 50 persen sarpras yang memadai.

10. Bapak sebagai guru di madrasah ini, bagaimana kesiapan bapak sebelum mengajar, dan apakah guru-guru di sini masing-masing sudah menyiapkan silabus dan RPP?

Jawab:

Tentunya kami sudah persiapkan terlebih dahulu apa-apa yang memang kami butuhkan untuk mengajar baik silabus dan RPP ya itu tentunya sudah disusun diawal tahun pelajaran. Tentunya kami berusaha bagaimana untuk memberikan pengajaran yang terbaik untuk siswa-siswa di sini. Kalau seperti saya sebagai guru penjaskes saya menyiapkan apa yang nantinya dibutuhkan untuk bidang olahraga, misalnya kalau ada praktik saya gunakan sarpras yang uda tersedia di madrasah.

Ajamu, 22 Maret 2018

Sumber Data,
Guru Penjaskes

Observer,

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

SUPADLY, S.Pd

NURUL FADILLAH
NIM. 37141003

BERITA ACARA

Hasil Wawancara dengan Siswi Kelas IX mengenai Kepemimpinan Kepala

Madrasah

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, Panai Hulu-Labuhanbatu

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu?

Jawab:

Bapak kepala sangat baik, sering memberikan arahan kepada kami sebelum memulai pembelajaran. Bapak kepala juga suka bercanda kalau memberi nasihat, lucu dan buat ketawa jadi tidak menegangkan. Bapak kepala sangat bijaksana dan tegas, selalu memantau kegiatan belajar kami, kalau ada siswa yang bermasalah bapak kepala tegas memberikan sanksi.

2. Bagaimana kepala madrasah dalam mengawasi KBM siswa?

Jawab:

Bapak kalau mengawasi kami belajar di kelas ya sesekali, nanti lihat-lihat proses belajar waktu di kelas.

3. Bagaimana kepala madrasah dalam memotivasi siswa?

Jawab:

Bapak sering kasih motivasi dan nasihat sama kami. Kalau pagi sebelum masuk kelas kami kan apel dulu, kalau bapak kepala datang pagi-pagi ke sekolah ya bapak kepala kasih motivasi dan ceramah di depan.

4. Menurut kamu apa saja sarana prasarana yang belum ada dan yang sudah ada di MTs. Al-Ikhlas?

Jawab:

Kalau yang belum memadai kali ya perpustakaan kak, ruangnya pun masih seadanya aja, buku-bukunya pun masih sedikit. Terus lapangan basketnya belum ada, ruang lab juga gak ada kak. Setau saya WC uda diperbaiki, lapangan volly uda ada, parkir uda dibagus.

5. Bagaimana kepala madrasah menjalin komunikasi dengan guru, orang tua dan siswa?

Jawab:

Baik kak, ramah, akrab sama guru-guru dan sama kami di sini.

6. Selama kamu bersekolah di madrasah ini bagaimana kualitas madrasah ini? apa yang kamu rasakan selama madrasah ini dipimpin oleh bapak kepala madrasah yang saat ini?

Jawab:

Kualitas madrasah ini sudah baik kalau menurut saya kak, tapi ya gak se bagus sekolah yang ada di kota. Di Mts. ini ada les ekstrakurikuler, ada pramuka, corak beribadah, hafiz qur'an, pidato sama PBB. Tamatan kakak-kakak dari sini juga lumayan banyak yang jebol di SMANSA Panai Hulu. Kalau selama ini saya bersekolah di sini, saya merasa asik. Apalagi kepala sekolahnya ustadz.

7. Apakah dari MTs. Al-Ikhlas Kebun Ajamu sering mengikuti lomba, misalnya ada lomba di acara MTQ dan sebagainya dari kecamatan, atau kabupaten?

Jawab:

Dari sekolah kami sering juga ikut lomba kalau ada lomba di kecamatan, sekabupaten, lomba pas ada acara MTQ, lomba LKBB, biologi, matematika. Sering sekolah kami dapat juara kak.

8. Menurut kamu tadi, kenapa madrasah ini tidak sebagus di kota? apa hambatannya menurut kamu?

Jawab:

Taulah kak namanya kita di desa, kurang perhatian mungkin dari pemerintah. Apa-apa serba kekurangan.

9. Bagaimana dengan guru-guru di MTs. ini? misalnya dalam mengajar? dan sumber belajarnya dari mana saja?

Jawab:

Guru-gurunya juga baik-baik kak dan kalau mengajar enak bisa dipahami. Kalau belajar kami pakai buku paket, kadang kami pakai catatan, terus gurunya menerangkan, baru nanti ada soal.

Ajamu, 23 Maret 2018

Sumber Data,

Observer,

Siswa Kelas IX

MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

LI

NURUL FADILLAH
NIM. 37141003

WAWANCARA DENGAN KEPALA MADRASAH

WAWANCARA DENGAN WKM BIDANG KURIKULUM

WAWANCARA DENGAN PEGAWAI ADMINISTRASI

WAWANCARA DENGAN GURU PENJASKES



KONDISI MTS. SWASTA AL-IKHLAS KEBUN AJAMU



SARANA PRASARANA MTS. SWASTA AL-IKHLAS KEBUN AJAMU

1. Lapangan Volly



2. Ruang Kelas





3. Tempat Parkir



4. WC/Toilet



5. Perpustakaan



6. Ruang Tata Usaha



7. Ruang Guru



PROSES KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR

LAMPIRAN V**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****I. DATA PRIBADI**

Nama : NURUL FADILLAH
Nim : 37141003
Tempat/Tanggal Lahir : Ajamu, 24 April 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 2 (dua) dari 5 bersaudara
Alamat : Desa Kebun Ajamu Dusun 5 Pondok Wesel
Kec. Panai Hulu Kab. Labuhanbatu

II. PENDIDIKAN

SD NEGERI 112209 Kebun Ajamu Tahun 2008
MTs. Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu Tahun 2011
SMAN 1 Luhak Nan Duo Tahun 2014
Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Jurusan MPI semester VIII Tahun 2018



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
 Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-3020/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2018
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

06 Maret 2018

Yth. Ka MTs Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu

Assalamu 'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : NURUL FADILLAH
 Tempat/Tanggal Lahir : Ajamu, 24 April 1996
 NIM : 37141003
 Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MTs Swasta Al-Ikhlas Kebun Ajamu, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs SWASTA AL-IKHLAS KEBUN AJAMU KECAMATAN PANAI HULU KABUPATEN LABUHANBATU.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam
 A.n. Dekan
 Ketua Jurusan MPI

 Dr. Abdillah, S.Ag.M.Pd
 NIP: 196808051997031002

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



YAYASAN MAJLIS TA'LIM DAN SYI'AR ISLAM
MTs AL-IKHLAS KEBUN AJAMU
 KECAMATAN PANAI HULU KABUPATEN LABUHANBATU
 NSM : 121.2.12.10.0051 NPSN : 60727967

Jl. Terubuk Emplasmen Kecamatan Panai Hulu

Telp : 081360133233

Kode Pos. 21472

SURAT KETERANGAN

Nomor : 455 / MTs-Al-Ikh/SK/TU/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H.BUKHORI HARAHAP,S.Pd.I
 Nip : -
 Jabatan : Kepala Madrasah
 Tempat Tugas : MTs Al-Ikhlash Kebun Ajamu

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : NURUL FADILLAH
 Tempat / Tanggal Lahir : Ajamu, 24 April 1996
 NIM : 37141003
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melaksanakan Riset di MTs Al-Ikhlash kebun Ajamu dengan judul Skripsi “ PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-IKHLAS KEBUN AJAMU KECAMATAN PANAI HULU KABUPATEN LABUHANBATU.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ajamu, 5 April 2018
 Kepala MTs Al-Ikhlash
 Kebun Ajamu



H. BUKHORI HARAHAP,S.Pd.I

