

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH
IBTIDAIYAH AL-HIKMAH WAY HALIM
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh :

NILA IKA SARI

NPM : 1611030142

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1442 H / 2020 M**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH
IBTIDAIYAH AL-HIKMAH WAY HALIM
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh :

NILA IKA SARI

NPM : 1611030142

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Subandi, MM

Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1442 H / 2020**

ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH AL-HIKMAH WAY HALIM BANDAR LAMPUNG

Oleh

NILA IKA SARI

Kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah untuk mengarahkan, memberi motivasi, dan mengambil keputusan agar para guru dan staf lainnya di madrasah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapai tujuan madrasah yang efektif dan efisien. Namun, peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian mutu pendidikan. Oleh karena itu, upaya mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung. Metode Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif, dengan alat pengumpul data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusion Drawing* (Verifikasi Data atau penarikan kesimpulan).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung meliputi: mengarahkan, memberi motivasi, dan mengambil keputusan sudah dilakukan cukup baik. Dalam mengarahkan, kepala madrasah memberi arahan kepada warga sekolah dengan tujuan untuk memberi instruksi atau perintah supaya dalam mengerjakan tugas-tugasnya dapat secara maksimal dengan baik, upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam memotivasi meliputi dengan cara sikap disiplin kepada warga sekolah agar dapat mencontohkan dan memberikan penghargaan bagi setiap warga sekolah yang sudah mengharumkan nama sekolah/madrasah MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung. Dalam mengambil keputusan, kepala madrasah selalu dalam mengutamakan musyawarah untuk dapat menerima pendapat-pendapat dari para bawahannya, untuk mencari solusi terbaik dengan mengikutsertakan bawahan dalam mengambil suatu keputusan tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Mutu Pendidikan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nila Ika Sari

NPM : 1611030142

Jurusan/ Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Al Hikmah Way Halim Bandar Lampung” adalah benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saluran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 12 Oktober 2020

Penulis,

NILA IKA SARI
NPM 1611030142



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
MADRASAH IBTIDAIYAH AL-HIKMAH WAY HALIM
BANDAR LAMPUNG**

Nama : NILA IKA SARI

NPM : 1611030142

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di Munaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Dr. H. Subandi, MM
NIP.196308081993121002

Pembimbing II

Dr. Riyuzen Praja Tuala M.Pd
NIP.196608171995121002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP.196407111991032003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH AL-HIKMAH WAY HALIM BANDAR LAMPUNG**” disusun oleh, NILA IKA SARI NPM : 1611030142 Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Senin/12 Oktober 2020

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)

Pembahas Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

Pembahas Pendamping I : Dr. H. Subandi, MM (.....)

Pembahas Pendamping II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ

وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah (QS.Al-Anbiya(21:73)).¹



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Az-Ziyadah: QS. Al-Anbiya 21:73)

PERSEMBAHAN

Allahmdulillahirobil'allamin, puji syukur kehadiran Allah SWT. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN**". Sholawat seiring salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat-Nya, yang selalu kami nantikan syafa'atnya di hari akhir nanti, Aamiin Aamiin Yaraballalamiin.

Dalam menyusun skripsi ini penulis tidak dapat bekerja dengan sendirinya melainkan sangat membutuhkan bimbingan dan bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terima kasih dan mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kepada kedua orang tua ku yang sangat luar biasa, Ayahanda ku Firmansyah, dan Ibunda ku Suparmi yang telah melahirkan, merawat, membesarkan, belajar berjalan, membimbing penulis hingga saat ini, serta doa yang tiada pernah putusya selalu terucap untuk kebaikan penulis. Kasih sayangnya yang selalu membakar semangat dalam setiap proses kehidupan, terima kasih dorongan motivasi serta dukungan secara moral dan materil demi mendukung anaknya untuk meraih kesuksesan, semoga kesehatan selalu menyertaimu, jasmu tidak akan pernah tergantikan, Aamiin Aamiin Yaraballalamiin.
2. Adik-adik penulis yang bernama Firzari Murad dan Rosalia Murad yang selalu memberi semangat, selalu mendoakan dan selalu mendukung dalam setiap perjalanan penulis demi tercapainya cita-cita.
3. Keluarga besarku Way Halim, Kotabumi, Palembang, Panaragan Jaya, Menggala yang selalu di rindukan, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin-Aamiin Yaraballalamin.
4. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nila Ika Sari, dilahirkan di Kota Bandar Lampung, pada tanggal 13 Oktober 1998, merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Ayah Firmansyah dan Ibu Suparmi. Penulis mengawali pendidikan pertama di TK Melati Penunangan Baru Tulang Bawang Barat pada tahun (2003-2004), kemudian melanjutkan pendidikan ke dua di SD NEGERI 2 Penunangan Baru Tulang Bawang Barat pada tahun (2004-2010), kemudian melanjutkan pendidikan ke tiga menengah pertama di SMP BINA DESA Tulang Bawang Barat pada tahun (2010-2013), selanjutnya melanjutkan pendidikan ke empat menengah atas di SMA Negeri 1 Tulang Bawang Tengah Kabupaten Tulang Bawang Barat pada tahun (2013-2016).

Kemudian pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Studi Strata Satu (S1).



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya, bahwa upaya penulis untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan yang berarti, sehingga skripsi ini dapat selesai yang berjudul: “PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN”. Dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Shalawat serta salam junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para sahabat keluarga dan parasahabat serta pengikutnya yang taat dalam menjalankan syariat-Nya.

Penulis menyadari akan keterbatasan kemampuan yang ada, baik dari segi kemampuan berfikir maupun fasilitasnya, sudah tentu dari berbagai segi dalam skripsi ini masih banyak kekurangannya. Sesungguhnya demikian, penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini meskipun dalam prosesnya tidak sedikit cobaan dan hambatan yang harus di hadapi, namun Alhamdulillah atas bantuan, saran dan bimbingan dari semua pihak yang telah memberi kemudahan bagi penulis sehingga skripsi akhirnya dapat terselesaikan, oleh karena itu izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada bapak dan ibu :

1. Prof. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj Eti Hadiati, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. H. Subandi, MM, sebagai Pembimbing 1 yang telah memberikan waktu dan banyak membimbing penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd, Sebagai pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing penulis demi terselesaikannya skripsi.
5. Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

6. Staff Karyawan/Karyawati yang telah membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada sahabat-sahabatku Resa Pratiwi, Kiki Ida Rodiah, Elvina Dwi Damayanti, Septiyana, Terimakasih telah banyak memberikan semangat dan selalu menemani perjalanan hidup, selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan MPI 2016, Khususnya teman-teman MPI C 2016 yang telah memberikan kenangan berharga kurang lebih empat tahun terakhir.
9. Teman-teman KKN Kelompok 61 UIN Raden Intan Lampung yang telah turut serta mendoakan sehingga skripsi ini selesai.
10. Teman-teman PPL Kelompok 48 UIN Raden Intan Lampung, Terima kasih kalian telah menjadi teman sekaligus sahabat keluarga selama perjalanan ku menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
11. Terima Kasih kepada Kepala Yayasan, Wakil Kepala Kesiswaan, Guru-guru dan Staf Tata Usaha Pondok Pesantren Al-Hikmah yang telah memberi izin penulis untuk meneliti di pondok pesantren tersebut.
12. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman yang sangat berharga untuk membuka pintu dunia kehidupan.

Akhirnya penulis berharap semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini mendapat balasan pahala dan *Rahmat* Allah SWT. Dan semoga apa yang telah ditulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Amin YaRabbal"Alamin.

Bandar Lampung, 12 Oktober 2020

Penulis

NILA IKA SARI
NPM 1611030142

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIYAWAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	7
C. Latar Belakang Masalah.....	8
D. Fokus Penelitian	20
E. Sub Fokus Penelitian.....	20
F. Rumusan Masalah	20
G. Tujuan Penelitian	22
H. Manfaat Penelitian	22
I. Metode Penelitian.....	23
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pengertian Peran.....	35
B. Pengertian Kepemimpinan	36
C. Indikator Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah	39
D. Pengertian Kepala Madrasah.....	43

E. Pengertian Peran Kepala Madrasah	47
F. Tugas Kepala Madrasah.....	60
G. Kompetensi Kepala Madrasah	62
H. Fungsi Kepala Madrasah.....	66
I. Indikator Peran Kepala Madrasah.....	70
J. Pengertian Mutu	72
K. Pengertian Mutu Pendidikan.....	74
L. Tujuan Mutu Pendidikan.....	74
M. Standar Mutu Pendidikan.....	75
N. Indikator Mutu Pendidikan	77
O. Komponen Mutu Pendidikan	79
P. Penelitian yang Relevan.....	81

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Profil MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung	
1. Sejarah Singkat MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung	80
2. Sejarah Singkat Yayasan Pondok Pesantren MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung	80
3. Profil Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.....	83
4. Visi Misi dan Tujuan MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.....	84
5. Letak Geografis MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung. ..	87
6. Data Tenaga Pengajar Guru MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.....	87
7. Data Jumlah Siswa MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.....	88
8. Data Sarana Prasarana MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.....	89
9. Struktur Organisasi MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.....	93

B. Deskripsi Data Penelitian.....	93
-----------------------------------	----

BAB IV ANALISIS DATA PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengarahkan	100
2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi.....	102
3. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengambil Keputusan.....	104

B. Pembahasan

1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengarahkan	106
2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi	107
3. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengambil Keputusan	108

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	109
B. Saran	111

DAFTAR PUSTAKA	112
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	116
----------------------	------------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas judul yang penulis teliti, maka penulis terlebih dahulu akan menegaskan judul yang ada, agar tidak terjadi kesalah-pahaman dari pembaca. Penelitian ini berjudul: Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.

1. Pengertian Peran

Peranan berasal dari kata “peran”. Peran memiliki makna yaitu seperangkat tingkat diharapkan yang dimiliki oleh yang berkedudukan di masyarakat. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2007: 845)². Istilah “peran” sering diucapkan banyak orang kata peran sering dikaitkan dengan posisi atau kedudukan seseorang.²

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *Leadership* yang berasal dari kata *Leader*. Pemimpin (*Leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya

² Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)h.845

membimbing dan menuntun.³

Kata memimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri disamping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu, berdiri disepan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.⁴

3. Pengertian Peran Kepala Madrasah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dikaitkan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajar.⁵

Peran seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dari seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga pendidikan.

³ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 288

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 104

⁵ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya : Elkaf, 2006), h.133

Pihak sekolah atau madrasah dalam menggapai visi dan misi dalam pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan roda kepemimpinannya.⁶

4. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah yang diselenggarakan dalam proses belajar mengajar.⁷ Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga pendidikan. Sedangkan “madrasah (sekolah)” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁸

Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (sekolah) dimana diselenggarakan dalam proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁹

Menurut E, Mulyasa,¹⁰ kepala sekolah/madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator, manajer, administrator, dan supervisor* (EMAS)”. Dalam perkembangan yang disesuaikan dengan

⁶E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2005). h.98

⁷Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 1999),h.81

⁸Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, (Jakarta, Perum Balai Pustaka, 1988), h. 420, 796.

⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,h.83

¹⁰E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. (Bandung: PT.RajaGrafindo:2006).,hl.98

kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader, innovator, motivator, dan enterprenuer* disekolahnya. Dengan demikian dalam pradigma baru kepala madrasah harus mampu berfungsi sebagai *edacator, manajer, administrator, supervisor, motivator*,(EMASLIM).¹¹

Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala seklah merupakan jabatan strategi dalam mencapai tujuan pendidikan.¹²

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah (sekolah) merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Di dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

¹¹Rohiat, *Kecerdasan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008),h3

¹²Mudarrisa: *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, Vol.5, No.2, Desember 2013 :195-221

5. Pengertian Mutu

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia “mutu” berarti karat. Baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf/derajat (kepandaian, kecerdasan).¹³ Pendidikan adalah perbuatan mendidik jadi secara etimologi mutu pendidikan adalah kualitas perbuatan mendidik, perbuatan disini adalah interaksi antara guru dan murid dalam proses belajar mengajar dikelas.

Sedangkan menurut Departemen Pendidikan nasional, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah (dit. Dikdasmen) menyatakan secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik yang menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, *proses*, dan *out put* pendidikan.¹⁴

Dari beberapa mutu yang telah dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dalam mempersiapkan, mengolah, dan memproses pendidikan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan nilai tambah agar menghasilkan *out put* yang dihasilkan oleh pendidikan yang bermutu juga harus mampu memenuhi kebutuhan stakeholders seperti yang di ungkapkan oleh Mulyasa sebagai berikut:

Pendidikan yang bermutu bukan hanya dilihat dari kualitas lulusannya tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi

¹³W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976),h.604

¹⁴Dit.Dikdasmen, Depdiknas, Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah, Buku I Konsep dan Pelaksana (Jakarta, 2001)h.24

kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan).¹⁵ Jadi mutu pendidikan bukanlah suatu konsep yang berdiri sendiri melainkan terkait dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Dimana kebutuhan masyarakat dan perubahan yang terjadi bergerak dinamis seiring dengan perkembangan zaman, sehingga pendidikan juga harus biasa menyeimbangi perubahan yang terjadi secara cepat dan bisa menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pendidikan yang bermutu juga diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang bukan hanya memiliki prestasi di bidang akademik, tetapi juga prestasi di bidang non akademik, yang mampu menjadikan pelopor perubahan dan mampu dalam menghadapi tantangan dan permasalahan yang ada, baik itu dimasa sekarang atau dimasa yang akan datang serta memiliki rasa kebangsaan yang tinggi.

6. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan adalah upaya manajemen pendidikan yang ditetapkan standarisasi pendidikan berdasarkan penilaian mutu. Mutu pendidikan di fokuskan pada input, proses pendidikan, dan output.

Mutu pendidikan adalah kemampuan sistem pendidikan dalam mempersiapkan, mengolah dan memposes pendidikan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan nilai tambah agar menghasilkan menghasilkan

¹⁵Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional Dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK* (Bandung:PT Remaja Rosda Karya, 2005), h.226

out put yang berkualitas. *Out put* yang dihasilkan oleh pendidikan yang bermutu juga harus mampu memenuhi stakeholders.

Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah/madrasah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah/madrasah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.¹⁶

7. MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung

MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung merupakan sekolah dasar berstaraf madrasah ibtidaiyah yang berdiri dan yang berciri khas agama ke islamian yang diselenggarakan oleh Kementrian Agama yang berlokasi di Jln Sultan Agung Gang. Raden Saleh No. 23, Way Halim Kedaton Bandar Lampung.

Berdasarkan judul di atas, dapat dipahami bahwa yang di maksud dengan judul ini adalah suatu penelitian yang berupaya mengungkapkan sebuah proses Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al- Hikmah Way Halim Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan dalam memilih judul adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan memegang posisi penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Tercapai atau

¹⁶ Jamaludin Usman, *Urgensi Manajemen Pembiayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah*, Tadris: Jurnal Pendidikan Islam, vol 11 No 2, Desember 2016.

tidaknya tujuan lembaga sekolah akan sangat tergantung pada profesionalisme yang dimiliki kepala madrasah.

2. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan.
3. Penulis ingin meneliti bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah di MI Al-Hikmah Bandar Lampung, sehingga diharapkan dapat berguna bagi penulis dan pembaca maupun pihak terkait lain pada umumnya.
4. Tersedianya sarana dan prasarana yang memungkinkan peneliti menyelesaikan penelitian ini, seperti tersedianya literatur yang cukup menunjang yang terdapat di perpustakaan.

C. Latar Belakang Masalah

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

Madrasah merupakan instansi pendidikan yang tumbuh dan berkembang oleh dan dari masyarakat, sebagai lembaga pendidikan untuk membina jiwa agama dan akhlak peserta didik. Karakteristik itulah yang membedakan antara sekolah dan madrasah. Hal ini dapat dilihat dari segi kualitas baik pengelolaan maupun lulusannya. Menurut Mulyasa, Peran kepala madrasah

merupakan serangkaian sikap dan perilaku seorang kepala madrasah sebagai bagian dari tanggung jawab dalam kepemimpinannya¹⁷.

Kepala madrasah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah yang diselenggarakan dalam proses belajar mengajar.¹⁸

Kepala Madrasah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah sehingga proses belajar mengajar di sekolah itu berjalan dengan baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki misi dan visi dan tujuan yang jelas, memiliki langkah-langkah atau strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama tersebut.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan tentang tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sebagaimana dalam Q.S Al-Anbiya berbunyi sebagai berikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ط

Artinya: *Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami lah mereka selalu menyembah, (QS. Al-Anbiya (21):73)*

Dengan demikian bahwa pola kepemimpinan yang amanah akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program *pendidikan*.

¹⁷Mulya E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Redoskarya) h.97

¹⁸Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 1999),h.81

Kepala Madrasah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Kepala Madrasah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah/madrasah merupakan orang paling utama mempengaruhi para guru serta aktivitas sekolahnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini berdasarkan ayat Al-Qur'an QS. As-Sajdah menjelaskan tentang pemimpin yang dapat memberi petunjuk.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: *Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.*

Sabar ialah sabar dalam menegakkan kebenaran. (QS. As-Sajdah (32):24). Ayat Al- Qur'an tersebut mengandung makna bahwa pimpinan yang dapat menjalankan amanah mampu mempengaruhi, membimbing, menggerakkan, dan memotivasi individu (guru) yang terlibat dalam tujuan pendidikan yang telah disepakati. Lemahnya kepemimpinan kepala sekolah disebabkan sebagai faktor seperti kemampuan memimpin kepala sekolah, sistem pengawasan kepala sekolah, dan sistem penyelenggaraan pendidikan

secara nasional. Dalam konteks ini, banyak variabel yang berhubungan dengan pengetahuan, mindset dan wawasan, nilai dan sikap termasuk kultur, pola, dan gaya kepemimpinan, serta pembinaan dan penghargaan terhadap kepala sekolah.

Melalui kepemimpinan kepala madrasah inilah seorang pemimpin akan mampu mentransfer nilai seperti penekanan pada kelompok, dukungan guru maupun karyawan, toleransi terhadap resiko, kriteria perubahan dan sebagainya pada lain sisi pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui kepemimpinan kepala madrasah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang diperlukan seorang pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya. Menurut Rivai Peran kepala madrasah dapat diartikan sebagai perilaku pemimpin yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.¹⁹ Dalam konteks pendidikan, Kepala Madrasah seseorang yang harus mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Dengan demikian jelas bahwa setiap usaha untuk mempengaruhi ke arah yang positif orang-orang yang ada hubungannya dengan pendidikan dan pengajaran dapat dicapai dengan baik, maka dapat dikatakan usaha itu memerlukan peranan penting dari Kepala Madrasah. Berdasarkan pengertian di

¹⁹Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Oranisasi*, h.148

atas, yang dimaksud dengan Kepala Madrasah adalah seorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu madrasah agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang ditetapkan.

Namun demikian penegasan terhadap eksistensi seorang Kepala Madrasah sebagai manajer dalam suatu lembaga pendidikan dapat di nilai dari kompetensi mengelola kelembagaan yang mencakup: menyusun sistem administrasi kepala sekolah; mengembangkan kebijakan operasional sekolah; mengembangkan pengaturan sekolah yang berkaitan kualifikasi, spesifikasi, prosedur kerja, pedoman kerja, petunjuk kerja dan sebagainya; melakukan analisis kelembagaan untuk menghasilkan struktur organisasi yang efisien dan efektif; mengembangkan unit-unit organisasi sekolah atas dasar fungsi. Berdasarkan hasil Pra-Penelitian saat mengadakan observasi tentang peran kepala madrasah dan kinerja guru, penulis mendapatkan hasil observasi dan wawancara sebagai berikut:

Tabel 1
Indikator Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Al –Hikmah Way Halim Bandar Lampung

No.	Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kondisi Objektif	
		Baik	Kurang
1	Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan	✓	
2	Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam memberikan motivasi		✓
3	Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengambil keputusan		✓

Sumber: Hasil Observasi Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung yang dilakukan pada saat pra survey tanggal 15 Desember 2019

Dengan demikian dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung dari 3 indikator yang ada 1 indikator sudah dilakukan dan 2 indikator belum terlaksana, yaitu: Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi dan Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan.²⁰ Oleh karena itu, sangat diperlukan peran seorang kepala madrasah yang profesional yang mampu mengarahkan, memberikan motivasi, dan mengambil keputusan agar dapat meningkatkan mutu pendidikan dan untuk mendukung tercapainya tujuan madrasah yang diharapkan. Karena berhasil tidaknya suatu tujuan madrasah sangat dipengaruhi bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah menjalankan tugasnya.

Mutu pendidikan ialah pendidikan yang seluruh komponen dan berbagai perangkat pendukung lainnya dapat memuaskan peserta didik, pimpinan, guru dan masyarakat pada umumnya. Komponen yang bermutu tersebut antara lain terkait dengan kurikulum atau pelajaran yang diberikan, proses belajar mengajar, tenaga pendidik, sarana dan prasarana, lingkungan, pengelolaan.

Mutu pendidikan merupakan faktor penting yang harus diwujudkan dalam proses pendidikan. Mutu pendidikan yang baik harus didukung oleh sejumlah faktor, baik faktor intern maupun ekstern.²¹ Mutu pendidikan akan tercapai apabila kepala madrasah melakukan upaya melalui berbagai kegiatan

²⁰Hasil Wawancara Pra Penelitian di MI Al-Hikmah Bandar Lampung, 15 Desember 2019.

²¹Rahmad Syah Putra, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMA Negeri 3 Meulaboh Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 5, No. 3, Agustus 2017

yang menunjang peningkatan mutu pendidikan dan membangun keunggulan yang menjadi ciri khas dari lembaga pendidikan yang dipimpin. Keunggulan sekolah dapat diwujudkan dalam bidang akademik,ekstrakurikuler, tenaga pendidik, kedisiplinan, sarana dan prasarana untuk kegiatan belajar mengajar, pemberian beasiswa.

Berbicara mengenai penerapan madrasah tentu tidak jauh dari kegiatan kesiswaan di dalam madrasah, karena peserta didik adalah suatu komponen terpenting dalam kegiatan pendidikan. Komponen peserta didik keberadaanya sangat di butuhkan di madrasah, karena peserta didik merupakan subjek sekaligus objek dalam proses perubahan ilmu pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan. Sehingga siswa itu dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kecerdasan fisik, kecerdasan IQ, social, kecerdasan EQ, dan psikologi peserta didik. Selain kemampuan akademik dan kepribadian yang dihasilkan pada proses pendidikan formal maka tidak bisa menyangkal lagi adalah kecakapan hidup, karena kenyataan di masyarakat tidak semua lulusan dari madrasah formal melanjutkan ke jenjang lebih tinggi atau perguruan tinggi negeri.²²

Mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung akan tercapai apabila kepala madrasah melakukan upaya melalui berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan mutu pendidikan dan membangun keunggulan yang menjadi ciri khas dari lembaga pendidikan yang akan dipimpin. Keunggulan sekolah dapat diwujudkan dalam bidang akademik,

²²Subandi, *Jurnal Konsep Perencanaan Strategi dalam Konteks Peningkatan Mutu Berkelanjutan (Quality Infroment)*, h. 9

ekstrakurikuler, tenaga pendidik, kedisiplinan, sarana dan prasarana untuk kegiatan belajar mengajar dan pemberian beasiswa.

Standar Nasional Pendidikan sebagai tolak ukur mutu pendidikan nasional merupakan prasyarat bagi lembaga-lembaga pendidikan untuk dapat eksis termasuk madrasah dan pendidikan agama Islam pada Sekolah yang berada di bawah binaan Kementerian Agama. Hal ini ternyata menjadi problematika dalam pengembangan dan peningkatan mutu madrasah secara umum, khususnya madrasah di Kota Bandar Lampung.

Upaya peningkatan mutu pendidikan saat ini tidak dapat ditangguhkan. Termasuk juga peningkatan mutu pendidikan pada madrasah. Hal ini mengingatkan pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun masyarakat.

Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung dalam sistem pendidikan nasional (Sisdiknas) kedudukannya hampir sama dengan sekolah umum. Peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung merupakan sebagai suatu sekolah yang berbasis sekolah pondok pesantren yang di kelola oleh Kementerian Agama baik mengenai *input*, transformasi, maupun *output*-nya adalah keharusan yang tidak dapat dihindarkan sesuai dengan perkembangan dunia informasi, komunikasi, dan globalisasi yang menurut transparansi dan peningkatan sumber daya manusia berkualitas. Manusia berkualitas hanya dihasilkan melalui pendidikan yang bermutu dengan memenuhi standar nasional pendidikan yaitu: standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian yang harus ditingkatkan

secara berencana dan berskala. Madrasah sebagai sekolah umum yang berisikan Islam dalam proses perkembangannya telah mengalami beberapa kali perubahan strategi pengelolaan sesuai tujuan perkembangan zaman.

Usaha dalam peningkatan mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung bukan hanya tugas Kementerian Agama tetapi juga setiap warga Negara yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan, berperan serta dalam perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan, serta berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan. Salah satu bentuk rasa tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan adalah ikut serta secara langsung terjun meneliti kenyataan mutu pendidikan madrasah, dengan penelitian tersebut dapat diketahui hal-hal yang perlu dilakukn sebagai usaha perbaikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan madrasah.

Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik) Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung di dalam sebagian sudah mencukupi yaitu ada 18 tenaga pendidik dan 1 operator sekolah. Jumlah keseluruhan siswa 291 orang. Jumlah siswa dengan tenaga pendidik masih sedikit.

Sarana prasarana Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung yaitu terdiri dari ruang kelas, kantor, perpustakaan, musola, kantin, lapangan olahraga. Fasilitas sarana prasarana di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung masih belum lengkap. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan

di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung agar sesuai dengan Standar Mutu Nasional.

Kimbrough dan Burkett mengemukakan enam bidang tugas kepala sekolah dasar sebagai pemimpin, yaitu mengelola pengajaran dan kurikulum, mengelola siswa, mengelola personalia, mengelola fasilitas dan lingkungan sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, serta organisasi dan struktur sekolah.²³ Mulyasa mengemukakan tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, *leader*, innovator, dan motivator (EMASLIM).²⁴ Berikut ini penjelasan tentang EMASLIM Menurut Mulyasa:

a. Kepala sekolah sebagai Educator

Fungsi sebagai educator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan di sekolahnya. Fungsi kepala sekolah sebagai educator adalah menciptakan iklim sekolah kondusif, memberikan pembinaan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class* dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

²³Dharma, S. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. Bahan Pendidikan dan Penelitian. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, 2007, h. 8

²⁴Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, h. 99-122

b. Kepala sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai manajer, kepala sekolah/madrasah harus mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian tersebut, seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali.

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Perencanaan yang akan dibuat oleh kepala sekolah bergantung pada berbagai faktor, diantaranya banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki, dana yang tersedia dan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan rencana tersebut. Perencanaan yang dilakukan antara lain menyusun program tahunan sekolah yang mencakup program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan dan perencanaan fasilitas yang diperlukan. Disamping itu, fungsi kepala sekolah selaku administrator juga mencakup kegiatan penataan struktur organisasi, koordinasi kegiatan sekolah dan mengatur kepegawaian di sekolah.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisor merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai komunitas belajar yang lebih efektif.

e. Kepala sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan kepala sekolah membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat di analisis dari aspek keperibadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifatnya yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

f. Kepala sekolah sebagai Innovator

Peranan dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis

dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai innovator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable dan fleksibel.

Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya.

g. Kepala sekolah sebagai Motivator

Fungsi sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar.

D. Fokus Masalah dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus

Berdasarkan latar belakang dan hasil wawancara diatas dan pada penelitian pendahuluan, maka penelitian ini difokuskan pada: Peran Kepemimpinan

Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.

2. Sub Fokus Penelitian

- a. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.
- b. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.
- c. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengambil Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung?
2. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung?
3. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengambil Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengambil Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Sebagai wawasan dalam ilmu pengetahuan bagi civitas akademik Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Bandar Lampung dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam bidang pendidik.
 - b. Hasil Penelitian ini dapat berguna sebagai referensi ilmiah untuk kegiatan penelitian berikutnya tentang mutu pendidikan.
2. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan penulis melalui penelitian karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang selama ini telah penulis terima pada masa perkuliahan di program studi

Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan saran-saran sekaligus evaluasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.²⁵ Pendekatan penelitian kualitatif adalah pendekatan yang tidak menggunakan dasar kerja statistik, tetapi berdasarkan bukti-bukti kualitatif. Dalam tulisan lain menyatakan pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang berdasarkan pada kenyataan lapangan dan apa yang dialami oleh responden akhirnya dicarikan rujukan teorinya.²⁶

Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti

²⁵Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 11

²⁶Sujdarwo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), h.25

dalam bentuk uraian naratif.²⁷

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode penelitian kualitatif adalah langkah-langkah dalam penelitian kualitatif yang berupa kata-kata dan gambar tempat suatu penelitian. Dalam metode penelitian kualitatif ini biasanya berdasarkan pada data-data, atau sumber data yang akan di teliti di lapangan.²⁸ Hal ini di ungkapan oleh Sugiyono bahwa penelitian kualitatif ini berdasarkan berupa data-data, sumber gambaran data, dan bukan berupa data angka.²⁹

Jadi, dalam penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung ini mencakup segi pembelajaran yang berbaur keislaman, kesopanan, kedisiplinan, yang berjiwa aktif dalam segi segala kegiatan di pembelajaran maupun di luar non pembelajaran, berjiwa tangguh menciptakan seseorang pendidik yang berjiwa lulusan menghafal tafsir quran 30 juz serta menciptakan generasi-generasi pendidik yang berkompeten di bidangnya masing-masing di masa depannya serta di dalam sekolah madrasah di yayasan pondok pesantren al-hikmah ini dia di lengkapi kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler seperti: sepak bola, futsal, bola voli, dll. Serta kegiatan ekstrakurikuler yang di bidang keagamaan yaitu rohis, pengadaaan pengajian, dan lain-lain. Serta dalam sekolah pondok pesantren Madrasah Ibtidaiyah ini sudah berakreditasi dan sudah di lengkapi

²⁷S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Cet 2*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.39

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan dalam Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*(Bandung Alfabeta , 2013), h13

²⁹*Ibid*,

dengan adanya pembealajaran fiqih, kitab kuning dan lain-lain yang terdapat di dalamnya.³⁰

2. Sumber Data

Adapun sumber data terdiri dari dua macam, yaitu:

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh oleh peneliti adalah: wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan wali murid di MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.³¹

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, selain itu sumber data sekunder ini memberikan data kepada peneliti, misalnya lewat dokumentasi-dokumentasi, gambar dan dokumentasi data. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.³²

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Dimana sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang

³⁰ *Pondok pesantren sejarah sekolah singkat al-hikmah wayhalim bandar lampung, 2005*

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012).h.137

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 193

diperoleh secara langsung di MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sedangkan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang sudah tersedia sebelum penulis melakukan penelitian.

3. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini diawali dengan observasi penelitian pada Hari Senin Tanggal 15 Desember 2019 . Di pilihnya MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung sebagai lokasi penelitian karena pertimbangan dan alasan, pertama MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah islam yang statusnya sudah terakreditasi “B” merupakan salah satu sekolah Madrasah Ibtidaiyah di kota Bandar Lampung yang memiliki tujuan anak-anak pendidik yang berjiwa keagamaan, berislami, berintelektual, agamis, dan budi pekerti dan berjiwa islami. Berdasarkan dalam hasil pra survei dengan kepala sekolah Madrasah MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung merupakan lembaga sekolah yang pendidikan formalnya yang mengembangkan sistem pendidikan yang bersifat keagamaan di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural*

setting (kondisi alamiah). Sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam (*in depth interview*), observasi berperan serta (*participan observation*) dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.³³

a. Metode Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan jalan wawancara. Wawancara merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dilakukan oleh dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Cara inilah yang banyak dilakukan di Indonesia belakangan ini. Wawancara digunakan untuk teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi bisa dilakukan juga jika peneliti ingin mengetahui dari responden yang lebih mendalam.³⁴ Wawancara digunakan peneliti sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang terdalam. Apabila dilihat dari teknik permasalahannya, maka wawancara dapat dibagi atas tiga macam, yakni:

- 1) Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti.

³³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, cet ke 20* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.25-240

³⁴Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal.83.

- 2) Wawancara tidak terpimpin (bebas) adalah proses wawancara dimana pewawancara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok dari fokus penelitian
- 3) Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi dari keduanya, wawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi.³⁵

b. Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan yang teliti dan pencatatan secara sistematis dan terpercaya.³⁶

Observasi lapangan dilakukan dengan cara mengamati proses pembelajaran yang berlangsung sekaligus mengetahui sumber belajar yang digunakan untuk lebih memotivasi para peserta didik untuk lebih berfikir secara kritis. Ada dua jenis observasi yaitu:

- 1) Observasi partisipan adalah observasi yang dilakukan peneliti dengan mengamati dan berpartisipasi secara langsung dengan kehidupan informan yang sedang diteliti
- 2) Observasi non partisipan adalah peneliti tidak terlibat aktif, tetapi hanya menjadi pengamat independen.

Dalam penelitian ini peneliti, menggunakan observasi partisipan yaitu peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung untuk mengumpulkan data penelitiannya.

³⁵Cholid Narbuka Dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010). hal. 83

³⁶Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal.45

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi diartikan sebagai suatu catatan tertulis / gambar yang tersimpan tentang sesuatu yang telah terjadi. Dokumen merupakan fakta dan data tersimpan dalam berbagai bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, laporan, peraturan, catatan harian, biografi, simbol, foto, sketsa dan data lainnya yang tersimpan. Dokumentasi tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi untuk penguat data observasi dan wawancara dalam memeriksa keabsahan data, membuat interpretasi dan penarikan kesimpulan. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara menyelidiki data yang didapat dari dokumen, catatan, file, dan hal-hal lain yang sudah di dokumentasikan.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³⁷

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis data penelitian dilakukan pada saat

³⁷ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.89

pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Analisis data disini berarti mengatur secara sistematis paham hasil wawancara dan observasi, menafsirkannya dan menghasilkan suatu pemikiran, pendapat, teori atau gagasan yang baru.³⁸

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian, yaitu sebagaimana penjelasannya adalah sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penabstraksian dan pentrasformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang fokus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti pengumpulan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bila ditarik yang disesuaikan dengan data-data yang relevan atau data yang cocok dengan tujuan pengambilan data dilapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.³⁹

³⁸ Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* h.121

³⁹ Sugiono, *Op. Cit.*, h. 338

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

c. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. “kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan”. Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.⁴⁰

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat difahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi

⁴⁰ Lexy Moleong, *Op. Cit.*, h. 103

ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.⁴¹

Denzin dalam Moeloeng, membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik, dan triangulasi teori. Dalam penelitian ini menggunakan dua triangulasi yaitu: Triangulasi Sumber dan Triangulasi Metode.⁴²

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant observation*), dokumentasi tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti.

b. Triangulasi Metode

Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan survei. Untuk memperoleh

⁴¹Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung:Tarsito, 2003), h.115

⁴²Moeleng J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h.157

kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informasi yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informasi penelitian diragukan kebenarannya. Triangulasi metode adalah usaha mengecek keabsahan data, atau mengecek keabsahan temuan peneliti. Triangulasi metode dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama.⁴³

Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan yaitu Triangulasi Sumber dan Triangulasi Metode. Sampai data lengkap kemudian di validasi dari berbagai sumber sehingga dapat menjadi dasar untuk penarikan kesimpulan. Dengan teknik ini diharapkan data yang dikumpulkan untuk memenuhi konstruksi penarikan dan kesimpulan. Kombinasi triangulasi ini dilakukan bersamaan dengan kegiatan di lapangan, sehingga peneliti bisa melakukan pencatatan data secara lengkap. Dengan demikian, diharapkan data yang dikumpulkan layak untuk dimanfaatkan.

⁴³Bachtiar S. Bachri, *Menyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol.10, No.1, April 2010 (46-62)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

A. Pengertian Peran

Peranan berasal dari kata “peran”. Peran memiliki makna yaitu seperangkat tingkah laku yang diharapkan yang dimiliki oleh yang berkedudukan di masyarakat. Istilah “peran” sering diucapkan banyak orang kata peran sering dikaitkan dengan posisi atau kedudukan seseorang.⁴⁴ Peran dikaitkan dengan apa yang dimainkan dengan aktor dalam suatu drama, lebih jelasnya kata “peran” atau *role* dalam kamus oxford dictionary diartikan *Actor’s part, one’s or function* yang berarti aktor; tugas seseorang atau fungsi.⁴⁵

Peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit sosial.⁴⁶ Peran adalah sama dengan perilaku dalam kedudukan tertentu dan mencakup perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai yang melekat dalam perilaku.⁴⁷ Selanjutnya, peran merupakan perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.⁴⁸

⁴⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)h.845

⁴⁵The New Oxford Illustrated Dictionary, (Oxford University Press, 1982), h. 1466.

⁴⁶ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall, 1991), h. 283.

⁴⁷ Newell Clarence A, *Human Behavior In Educational Administration*, (New Jersey: Prentice Hall. Inc-Englewood Cliffs, 1978), h. 59.

⁴⁸ Depatemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 854.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran merupakan perilaku seseorang dalam menjalankan fungsi dan kedudukannya pada suatu lembaga atau organisasi.

B. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *Leadership* yang berasal dari kata *Leader*. Pemimpin (*Leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun.⁴⁹

Kata memimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri disamping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu, berdiri disepan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.⁵⁰

Menurut Wahdjosumidjo Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang untuk berfikir dan berperilaku dalam

⁴⁹ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 288

⁵⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 104

rangka perumusan pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu.⁵¹

Oteng Sutisna mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan organisasi dalam situasi tertentu.⁵²

Menurut Ngalim Purwanto menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemauan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa.⁵³

Menurut Fred E. Fiedler yang dikutip oleh Ngalim Purwanto didalam bukunya yang berjudul *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, pemimpin adalah individu didalam kelompok yang memberikan tugas-tugas pengarahan dan pengkoordinasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok.⁵⁴ adapun menurut kartini kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* mengemukakan definisi dari beberapa ahli, antara lain:

1. Menurut George R. Terry menyatakan, Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok.
2. Menurut Ordway Tead mengemukakan kepemimpinan adalah

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teori untuk praktek profesional*, (Bandung: Aksara, 1987), h. 254

⁵³ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: AlfaBeta, 2011), h. 26

⁵⁴ *Ibid.*

kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Howard H. Hoyt menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.⁵⁵

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi. Kepemimpinan tidak lain dari kesiapan mental yang terwujudnya dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu, kesiapan dan kemampuan kepada pemimpin tersebut untuk memainkan peranan sebagai juru tafsir atau pembagi penjelasan tentang kepentingan minat, minat, kemauan, cita-cita atau tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh sekelompok individu.⁵⁶

Sehubungan dengan konteks kepemimpinan kepala madrasah, dapat disimpulkan kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien.

⁵⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h.57

⁵⁶ Irawansyah, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*, *Al-Idarah Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 6 No. 2 (2016), h. 200-201

C. Indikator Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Mengarahkan

Menurut Malayu S.P Hasibuan pengarahan adalah suatu fungsi manajemen yang diterapkan oleh organisasi untuk mengajak para pekerja agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Fungsi pengarahan diterapkan dan dilakukan untuk membentuk suatu ikatan kerjasama. Karena pekerjaan untuk mewujudkan tujuan bersifat terpadu, kerjasama akan membuatnya menjadi lebih mudah untuk dilakukan dan diselesaikan.

Pengertian pengarahan adalah fungsi manajemen yang terpenting dalam proses manajemen. Fungsi ini baru diterapkan setelah rencana, organisasi dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses dalam manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Fungsi pengarahan ini adalah ibarat kunci mobil artinya mobil baru dapat berjalan jika kuncinya telah melaksanakan fungsinya. Demikian juga proses manajemen, baru terlaksana setelah fungsi pengarahan diterapkan.

Jadi, pengarahan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk membimbing, mengarahkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan suatu

kegiatan usaha.⁵⁷

Sebagai seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya agar dapat melakukan tugasnya dengan baik, seperti yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Imran: 104 sebagai berikut:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: *dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.*

b. Memberi Motivasi

Kata “Motif” diartikan sebagai daya upaya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata “Motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai penggerak untuk menjadi aktif.

Menurut Mc. Donal, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan

⁵⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 183.

didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁵⁸

Kepala madrasah sebagai pemberi motivasi berarti kepala madrasah harus memberikan motivasi kepada para bawahannya. Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Siagian dalam M. Sobry Sutikno, mengartikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁵⁹

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan. Dalam hal ini, motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah atau madrasah,

⁵⁸ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 73.

⁵⁹ Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. h. 132

sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.⁶⁰

c. Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan yang tepat pada dasarnya adalah keputusan yang bersifat rasional, sesuai dengan nurani, dan didukung oleh fakta-fakta yang akurat, sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan hal tersebut perlu dibuat langkah-langkah pengambilan keputusan yang mempertimbangkan ketepatan, keakuratan, dan kelengkapan informasi pendukung tersebut.

1. Investigasi situasi. Tahap ini terdiri dari tiga proses yang dilakukan yaitu identifikasi masalah, diagnosis penyebab dari masalah, dan indentifikasi tujuan dari penyelesaian masalah melalui keputusan yang akan diambil. Pada proses identifikasi masalah, pengambilan keputusan perlu membedakan apa yang benar-benar masalah dan gejala, dan apa yang menjadi sebab dan akibat dari gejala dan masalah tersebut. Pada proses diagnosa penyebab masalah, pengambilan keputusan menentukan secara pasti apa yang menjadi sebab dan apa yang menjadi akibat. Proses terakhir dari tahapan investigasi situasi adalah indentifikasi tujuan dari keputusan yang akan diambil, pada proses ini pengambil keputusan perlu menentukan tujuan dari keputusan yang akan diambil.

⁶⁰ Sutikno. h. 133

2. Penentuan alternatif solusi. Pada tahap ini pengambilan keputusan mencoba membangun beberapa alternatif solusi untuk diputuskan guna diambil sebagai langkah solusi. Tahap ini akan sangat efektif jika ada masukan berupa ide-ide kreatif yang dihasilkan melalui keterlibatan seluruh lapis kerja atau yang bersangkutan terkait dengan masalah yang dihadapi.
3. Penilaian alternatif. Pada tahap ini pengambil keputusan melakukan evaluasi dan penilaian terhadap berbagai alternatif yang muncul untuk kemudian diambil satu atau lebih alternatif yang dianggap baik.⁶¹

D. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “madrasah (sekolah)” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁶²

Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (sekolah) dimana diselenggarakan dalam proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang

⁶¹ Erine Trisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2005), h. 114-118.

⁶² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1988), h. 420, 796

memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁶³ Sesuai dengan Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ
 ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan lah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Berdasarkan ayat Al-Qur'an di atas mengandung makna bahwa seorang pemimpin Islam memiliki kedudukan untuk ditaati, selagi perintah atau aturan tersebut tidak menentang syari'at Islam. Maka kepala madrasah termasuk pemimpin di dalam lembaga pendidikan yang memiliki wewenang untuk ditaati, sehingga sebagai peluang untuk mengarahkan, menuntun dan membimbing dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut E, Mulyasa, kepala sekolah/madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator, manajer, administrator, dan supervisor* (EMAS)⁶³. Dalam perkembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus

⁶³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 83

mampu berperan sebagai *leader, innovator, motivator, dan enterprenuer* disekolahnya.⁶⁴

Oleh karena itu diperlukan seorang kepala madrasah yang mempunyai wawasan ke depan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah, hal ini senada dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-An'am ayat 165:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya: *Dan Dia lah yang meryadikan kamu penguasa-penguasa (Khalifah) di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya, dan sesungguhnya Dia Maha Pengasih lagi Maha Penyayang (QS. Al-An'am 165).*⁶⁵

Qs : *thaaha* ayat 114 yang berbunyi:

فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾

Artinya: *Maka Maha Tinggi Allah raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al-Qur'an sebelum disempurnakan mewahyukan nya kepadamu, dan Katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkan lah kepadaku ilmu pengetahuan."*

⁶⁴ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT. Raja Grafindo:2006).hl.98

⁶⁵ Anwar Abu Bakar, *Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an. Al-Quran dan Terjemahnya*. (Bandung. SinarBaru Algensindo offset) h. 291

Menuntut ilmu Allah telah menjanjikan akan mengangkat manusia yang memiliki ilmu pengetahuan pada derajat yang tinggi sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Mujadilah Ayat 11 sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اُنشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

Artinya: “*Hai orang-orang beriman apa bila kamu dikatakan kepadamu, "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan nuntukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan*”.⁶⁶

Berdasarkan dahlil diatas tentang kewajiban menuntut ilmu, pendidikan menjadi dasar utama dalam kehidupan ini. Tanpa ilmu pendidikan manusia berjalan bagaikan tersesat dalam kegelapan, sehingga ilmu pendidikan ibarat cahaya yang mampu menerangi di kehidupan. Berdasarkan dengan kehidupan manusia, karena pendidikan memiliki andil utama untuk membangun generasi penerus bangsa, karena bangsa ini semakin lemah apabila jiwa terpelajar semakin punah. Untuk itu, para pemuda harus bisa menjalankan amanah sebagai generasi penerus yang memegang tongkat perjuangan bangsa. Apabila manusia pada zaman dahulu memerangi para penjajah, akan tetapi tantangan

⁶⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*. (Jakarta; Lentera Abadi, 2013)

saat ini ialah mengatasi kebodohan. Disinilah peran pendidikan menjadi jalan utama untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah (sekolah) merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Di dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

E. Pengertian Peran Kepala Madrasah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajar. Harapan yang segera muncul dari para guru, siswa, staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diemban dalam mengoptimalkan sekolah, selain itu juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi.⁶⁷

⁶⁷ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Elkaf, 2006), h. 133

Peran seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kependidikan.

Pihak sekolah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu di tunjang oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan roda ke pemimpinannya. Meskipun pengangkatan kepala sekolah/madrasah tidak dilakukan secara sembarangan, bahkan di angkat dari guru yang sudah berpengalaman atau mungkin sudah lama menjabat sebagai wakil kepala madrasah, namun tidak sendirinya membuat kepala sekolah menjadi profesional dalam melaksanakan tugasnya.⁶⁸

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah atau madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator.

1. Kepala sekolah/madrasah sebagai *educator* (pendidik)

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai *educator*, kepala sekolah/madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim

⁶⁸E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2005), h. 98

yang kondusif, memberikan dorongan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Dalam peranan sebagai pendidik, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan kepemimpinannya.⁶⁹

- a. Pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas secara professional.
- b. Pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus berusaha memberi nasehat kepada seluruh warga sekolah.
- c. Pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan, dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang di program kan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar.

⁶⁹*Ibid.*, h. 99-100

d. Pembinaan artistik yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni keindahan. Hal ini biasanya dilakukan setiap akhir tahun ajaran.

2. Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencana, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.⁷⁰ Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen.⁷¹

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

Pertama, mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam

⁷⁰ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h125

⁷¹ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008),h. 16

melaksanakan kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik, dan konseptual, menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua pihak.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberi kesempatan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran, *workshop*, seminar, diklat, dan loka karya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah/madrasah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam kegiatan di sekolah (partisipatif).⁷² Peran kepala sekolah/madrasah, yang menjalankan peran dan fungsinya sebagai manajer, sebagaimana yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo yaitu: (a) peranan hubungan antar perseorangan, (b) peranan informasional, dan (c) sebagai pengambil keputusan. Dari tiga peranan

⁷²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 103-104

kepala sekolah sebagai manajer tersebut, dapat diuraikan sebagai sebagai berikut:

a. Peranan hubungan antar perorangan (*Interpersonal roles*)

- 1) *Figurehead*, berarti lambang. Kepala sekolah dianggap lambang sekolah. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus selalu dapat memelihara integritas diri agar peranannya sebagai lambang sekolah tidak menodai nama baik sekolah.
- 2) *Kepemimpinan (leadership)*. Kepala sekolah adalah pemimpin yang mencerminkan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
- 3) *Penghubung (liasion)*. Kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal fungsi penghubung kepala sekolah menjadi alat perantara antara guru, staf sekolah lainnya, dan siswa, untuk memperoleh informasi dari berbagai pihak demi tercapainya keberhasilan pendidikan.

b. Peranan Informasional (*Informational roles*)

- 1) Sebagai Sebagai *monitor*. Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan, karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.

- 2) Sebagai *disseminator*. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf sekolah, dan orang tua murid.
- 3) *Spokesman*. Kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.

c. Sebagai Pengambil Keputusan (*Desicional roles*)

- 1) *Entrepreneur*. Kepala sekolah/madrasah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survei untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.
- 2) Orang yang memperhatikan gangguan (*Disturbance handler*). Kepala sekolah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.
- 3) Orang yang menyediakan segala sumber (*A resource allocator*). Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan. Sumber-sumber yang dimaksud meliputi; sumber daya manusia, dana, peralatan, dan berbagai sumber kekayaan sekolah yang lain.
- 4) *A negotiator roles*. Kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar untuk menjalin dan memenuhi kebutuhan.⁷³

⁷³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 90-92.

3. Kepala sekolah sebagai administrator

Peranan kepala sekolah sebagai administrator pendidikan pada hakekatnya, kepala sekolah mempunyai pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan ketrampilan untuk mempelajari secara kontinyu perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga sekolah melalui program-program pendidikan yang disajikan senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru.⁷⁴

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan dan mengelola administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas madrasah.

Peranan kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertolak dari hakekat administrasi pendidikan adalah mendayagunakan berbagai sumber (manusia, sarana dan prasarana, serta berbagai media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif dan efisien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai administrator kepala sekolah bekerjasama

⁷⁴ Akhmad Sanusi, dkk, *Produktivitas Pendidikan Nasional*, (Bandung: IKIP Bandung, 2008), h. 17

dengan orang dalam lingkungan pendidikan (sekolah). Ia melibatkan komponen manusia dengan berbagai potensinya, dan juga komponen manusia dengan berbagai jenisnya. Semuanya perlu ditata dan dikoordinasikan atau di dayagunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai administrator pendidikan, kepala sekolah harus menggunakan prinsip pengembangan dan pendayagunaan organisasi secara kooperatif, dan aktifitas-aktifias yang melibatkan keseluruhan personil, dan orang-orang sumber dalam masyarakat.⁷⁵

4. Kepala sekolah sebagai *supervisor*

Salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.

Supervisi pendidikan merupakan bantuan yang sengaja diberikan supervisor kepada guru untuk memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar termasuk menstimulir, mengkoordinasi dan membimbing

⁷⁵ W. Mantja, *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, (Malang: Wineka Media, 2005), h. 51

secara berlanjutan pertumbuhan guru-guru secara lebih efektif dalam tercapainya tujuan pendidikan.⁷⁶

5. Kepala sekolah sebagai *leader*

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

Kepemimpinan yang efektif harus mengedepankan ketrampilan kepemimpinan, meningkatkan kualitas kepemimpinan. Oleh sebab itu kepemimpinan pemimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggungjawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan.⁷⁷

⁷⁶Saiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.117

⁷⁷E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.115

Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk: (1) berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, (2) menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, (3) berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, (4) berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat lingkungan sekitar sekolah.⁷⁸

6. Kepala sekolah sebagai *inovator*

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

Kepala sekolah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara: (1) *Konstruktif*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha memberikan saran, mendorong dan membina setiap tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya. (2) *Kreatif*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya.

(3) *Delegatif*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus

⁷⁸Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h.115-116

berupaya mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing. (4) *Integratif*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha mengintegrasikan semua kegiatan, sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien dan produktif. (5) *Rasional* dan *obyektif*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif. (6) *Pragmatis*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, serta kemampuan yang dimiliki oleh sekolah. (7) *Keteladanan*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik. (8) *Adaptabel* dan *fleksibel*, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.⁷⁹

⁷⁹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.118-119.

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.⁸⁰

Dalam Al-Qur'an dijelaskan tentang tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. hal ini sebagaimana dalam Q.S Al Anbiya berbunyi sebagai berikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya: *Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin- pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kami lah mereka selalu menyembah,(QS. Al- Anbiya (21):73).*

Dengan demikian bahwa pola kepemimpinan yang amanah akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program *pendidikan*. Kepala Madrasah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai

⁸⁰ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h.120

organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Kepala Madrasah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berdasarkan ayat Al-Qur'an QS. As-Sajdah menjelaskan tentang pemimpin yang dapat memberi petunjuk.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: *Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.* (QS. As-Sajdah : 24)

Sehingga dari pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa peran kepala madrasah adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan.⁸¹

F. Tugas Kepala Madrasah

Sebagai pemimpin pendidikan dalam upaya menggapai visi dan misi kepala madrasah bertanggung jawab terhadap keberhasilan madrasah yang dipimpinnya. Oleh sebab itu kepala madrasah harus sadar bahwa keberhasilannya dalam memimpin madrasah juga terletak pada orang lain,

⁸¹ Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: *Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h.83

yaitu guru dan tenaga kependidikan lainnya, kepribadian dan sikap kepala madrasah. Kepala madrasah memainkan peran penting terhadap keberhasilan dan kegagalannya.

Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumberdaya guru, rekrutmen sumber daya siswa, kerjasama sekolah dan orangtua, serta sosok *Outcome* sekolah yang protektif.

Dibawah ini ialah tugas kepala madrasah menurut pendapat Dede husnaini usman sebagai berikut:

1. Menjabarkan misi kedalam target.
2. Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai.
3. Menganalisis tantangan peluang kekuatan dan kelemahan sekolah.
4. Membuat rancangan kerja strategis.
5. Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah.
6. Berkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua peserta didik di masyarakat.
7. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga profesi dan kedudukan yang telah diberikan kepadanya.
8. Menjaga dan memotivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan.
9. Membantu membina dan mempertahankan lingkungan madrasah peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan.

10. Menjalin kerjasama dengan orangtua peserta didik masyarakat dan komite sekolah menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam memobilisasi SDM.

11. Memberi teladan dan tanggung jawab.⁸²

Dari pendapat di atas tugas kepala sekolah ialah mengerakkan semua sumber daya yang ada di madrasah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah harus mampu mempengaruhi, membimbing dan memotivasi agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.⁸³

G. Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Selain itu, istilah kompetensi juga dapat bermakna gambaran hakikat kualitatif dari perilaku seseorang.⁸⁴

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan bekal kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan tergambar dalam perilaku seseorang. Sehingga, seseorang yang telah memiliki kompetensi tidak cukup mengetahui, akan tetapi juga memahami dan menghayati. Untuk itu, sebagai kepala madrasah dalam mengemban amanat maupun tanggung jawab amatlah penting untuk memiliki kompetensi.

⁸² Deden Makbuloh, *Pendidikan islam Dan Sistem Penjaminan Mutu Menuju Pendidikan Berkualitas di indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016)h.75

⁸³ Husnaini, Usman. *Manajemen : Teori dan praktek dan Riset Pendidikan* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009),h. 654

⁸⁴ Aan Hasanah, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), h.24

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Madrasah harus memiliki lima standar kompetensi sebagai berikut:

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah dalam dimensi kompetensi kepribadian antara lain :

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- 2) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah.
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.⁸⁵

b. Kompetensi Manajerial

Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah dalam dimensi kompetensi manajerial antara lain:

- 1) Menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal.

⁸⁵ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h.42-44

- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim madrasah dan yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru-guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan madrasah dan masyarakat dalam rangka pencairan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan madrasah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang accountable, transparan dan efisien.
- 12) Mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah.
- 13) Mengelola unit layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik madrasah.⁸⁶

c. Kompetensi Kewirausahaan

⁸⁶*Ibid.*

Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah dalam dimensi kompetensi kewirausahaan antara lain:

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah.
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin madrasah.
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi madrasah.
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.⁸⁷

Menurut pendapat dari sumber Mulyasa dan Mulyoto dkk bahwa Kepala madrasah sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan seorang madrasah sebagai seorang pemimpin.

d. Kompetensi Supervisi

Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah dalam dimensi kompetensi supervisi antara lain:

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru.
- 2) Melakukan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.

⁸⁷ *Ibid.*

- 3) Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru.⁸⁸

e. Kompetensi Sosial

Kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah dalam dimensi kompetensi sosial antara lain:

- 1) Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah.
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁸⁹

H. 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.⁹⁰

Kimbrough dan Burkett mengemukakan enam bidang tugas kepala sekolah dasar sebagai pemimpin, yaitu mengelola pengajaran dan kurikulum, mengelola siswa, mengelola personalia, mengelola fasilitas dan lingkungan sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, serta organisasi dan struktur sekolah.⁹¹

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ *Ibid.*, h.42

⁹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013) h. 38.

⁹¹ Dharma, S. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. Bahan Pendidikan dan Penelitian. (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, 2007) ,h. 8

Mulyasa mengemukakan tujuh fungsi utama kepala sekolah yaitu sebagai educator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, *leader*, innovator, dan motivator (EMASLIM). Berikut ini penjelasan tentang EMASLIM menurut Mulyasa:

a. Kepala sekolah sebagai Edukator

Fungsi sebagai educator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan di sekolahnya. Fungsi kepala sekolah sebagai educator adalah menciptakan iklim sekolah kondusif, memberikan pembinaan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class* dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

b. Kepala sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mendayagunakan sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian tersebut, seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali.

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Perencanaan yang akan dibuat oleh kepala sekolah bergantung pada berbagai faktor, diantaranya banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki, dana yang tersedia dan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan rencana tersebut. Perencanaan yang dilakukan antara lain menyusun program tahunan sekolah yang mencakup program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan dan perencanaan fasilitas yang diperlukan. Di samping itu, fungsi kepala sekolah selaku administrator juga mencakup kegiatan penataan struktur organisasi, koordinasi kegiatan sekolah dan mengatur kepegawaian di sekolah.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervise merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai komunitas belajar yang lebih efektif.

e. Kepala sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan kepala sekolah membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari aspek keperibadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan keperibadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifatnya yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

f. Kepala sekolah sebagai Innovator

Peranan dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai innovator dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable dan fleksibel.

Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya.

g. Kepala sekolah sebagai Motivator

Fungsi sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar.⁹²

I. Indikator Peran Kepala Madrasah

Berdasarkan Greenfield,⁹³ indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut : pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatan terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.

⁹²Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006),h. 99-122

⁹³Mulyasa. H. E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 19

Sedangkan Menurut Mulyasa Indikator Kepemimpinan Madrasah yang efektif sebagai berikut:

1. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
3. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.
4. Menekankan kepala guru dan seluruh warga madrasah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi.
5. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi.
6. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga madrasah lainnya mengenai topik yang memerlukan perhatian.
7. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional.
8. Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan di kelas.
9. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin.
10. Menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan.
11. Memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusimengenai permasalahan yang dihadapi di sekolah.
12. Membangun Membangun kerja aktif dan kreatif serta produktif

13. Memberikan ruang untuk pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.⁹⁴

J. Pengertian Mutu

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia “mutu” berarti karat. Baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf/derajat (kepandaian, kecerdasan). Pendidikan adalah perbuatan mendidik jadi secara etimologi mutu pendidikan adalah kualitas perbuatan mendidik, perbuatan disini adalah interaksi antara guru dan murid dalam proses belajar mengajar dikelas.⁹⁵

Sedangkan Menurut Departemen Pendidikan nasional, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah (dit. Dikdasmen) menyatakan secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik yang menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, *proses*, dan *out put* pendidikan.⁹⁶

Menurut Arcoro, mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki suatu keluaran yang di hasilkan. Mutu di dasarkan pada akal sehat. Mutu merupakan keseluruhan ciri ciri dan karakteristik dari sebuah produk. Pemahaman di atas menunjukkan bahwa mutu tidak dapat di definisikan jika tidak terkait dengan konteks tertentu.⁹⁷

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976),h.604

⁹⁶ Dit.Dikdasmen, Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*, Buku I Konsep dan Pelaksana (Jakarta, 2001)h.24

⁹⁷ S Joremo Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan tata Langkah Penerapan* (Jakarta: Penerbit Riene Cipta, 2005), 85.

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pepaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyble learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Proses dan hasil pendidikan tersebut, akan terjamin mutu berdasarkan Standar Nasional Pendidikan yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlunya komitmen yang tinggi dari sebuah unsur yang terlibat dalam proses pendidikan. Komitmen itu terutama dicerminkan dari kinerja yang semaksimal mungkin diarahkan untuk memberi jasa pendidikan kepada konsumen, sesuai dengan atau melebihi kebutuhannya, terutama kepada peserta didik.
2. Melakukan penilaian kebutuhan (*need assessment*) untuk mengetahui kebutuhan konsumen yang sebenarnya. Analisis kebutuhan perlu dilakukan dalam rangka menyelaraskan semua aktivitas dan sumber daya yang digunakan, dengan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan identifikasi kebutuhan-kebutuhan konsumen. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kebutuhan.
3. Perumusan rencana strategis (*renstra*) berdasarkan analisis kebutuhan konsumen yang telah dikenali dan spesifikasi mutu telah ditetapkan. Langkah-langkah penyusunan rencana strategis ini meliputi perumusan visi dan misi, identifikasi konsumen dan kebutuhannya.

4. Penilaian kemajuan untuk kegiatan perbaikan mutu. Penilaian ini mencakup semua langkah yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan kemajuan yang telah dicapai dalam setiap langkah tersebut.⁹⁸

K. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan adalah upaya manajemen pendidikan yang ditetapkan standarisasi pendidikan berdasarkan penilaian mutu. Mutu pendidikan di fokuskan pada input, proses pendidikan, dan output.

Mutu pendidikan adalah kemampuan sistem pendidikan dalam mempersiapkan, mengolah dan memposes pendidikan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan nilai tambah agar menghasilkan menghasilkan *output* yang berkualitas. *Out put* yang dihasilkan oleh pendidikan yang bermutu juga harus mampu memenuhi stakeholders.

Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah/madrasah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah/madrasah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.⁹⁹

L. Tujuan Mutu Pendidikan

Setiap kegiatan pasti mempunyai tujuan yang diharapkan adapun tujuan pengimplementasian mutu di sekolah/madrasah yaitu:

1. Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif lembaga pendidikan dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya

⁹⁸ dwan Abdullah Sani, *penjaminan mutu sekolah*(Jakarta, PT Bumi Aksara 2015 h.16

⁹⁹ Jamaludin Usman, *Urgensi Manajemen Pembiayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah*, Tadris: Jurnal Pendidikan Islam, vol 11 No 2, Desember 2016.

yang dimilikinya.

2. Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama.
3. Meningkatkan tanggung jawab lembaga pendidikan kepada wali peserta didik, masyarakat dan pemerintah mengenai mutu penyelenggaraan pendidikannya.
4. Meningkatkan kompetisi yang sehat antar lembaga pendidikan mengenai mutu pendidikan yang hendak dicapai.¹⁰⁰

M. Standar Mutu Pendidikan

Mutu yang baik memiliki standar. Secara nasional diberlakukanlah standar-standar mutu pendidikan, yang disebut Standar Nasional Pendidikan (SNP).

1. Standar Kompetensi

Standar Kompetensi Lulusan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) tersebut meliputi standar kompetensi lulusan minimal satuan pendidikan dasar dan menengah, standar kompetensi lulusan minimal kelompok mata pelajaran, dan standar kompetensi mata pelajaran.

¹⁰⁰ Novan Ardy Wiyani, *Pendidikan Karakter Berbasis Total Quality Management*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2018), h.43.

2. Standar Isi

Standar Isi mencakup lingkup materi minimal dan tingkat kompetensi minimal untuk mencapai kompetensi lulusan minimal pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi tersebut memuat kerangka dasar dan struktur pendidikan, dan kalender pendidikan.

3. Standar Proses

Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang memotivasi peserta didik untuk berprestasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakara, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Selain itu, dalam proses pembelajaran pendidik memberikan keteladanan. Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan

sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

5. Standar Pembiayaan Pendidikan

Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya investasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud di atas meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumberdaya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya personal yang dimaksud ialah biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk biaya mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasi satuan pendidikan diantaranya yaitu, gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji, bahan atau peralatan pendidikan habis pakai.

6. Standar Penilaian Pendidikan

Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas, penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan dan penilaian hasil belajar oleh pemerintah.¹⁰¹

N. Indikator Mutu Pendidikan

Mutu layanan pendidikan dapat dikategorikan berdasarkan pandangan sistem, yaitu kategori hasil, proses dan masukan.

1. Mutu hasil ialah kebermutuan hasil pendidikan yang dirasakan utamanya oleh peserta didik sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran.

¹⁰¹ Nanang Fattah. *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*, h.5

2. Mutu proses adalah kebemutuan yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik dengan berbagai sumber daya yang dimiliki madrasah.
3. Mutu masukan ialah mutu yang nampak dari berbagai masukan untuk terjadinya proses pembelajaran yang meliputi, kurikulum, fasilitas, siswa dan berbagai hal lain berkontribusi terhadap proses pembelajaran.¹⁰²

Adapun indikatornya adalah mencakup *input*, *proses* dan *output*. Dimana indikator mutu pendidikan tersebut saling memengaruhi sebab apabila suatu sekolah untuk meraih mutu pendidikan harus mampu mencetak *output* yang unggul, sedangkan *Output* dipengaruhi oleh proses dan untuk melaksanakan proses pendidikan yang bermutu pula harus didukung oleh *Input*. Indikator mutu mencakup tiga hal berikut ini :

- 1) Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input dapat berupa sumber daya, perangkat lunak dan harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia yaitu, kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan madrasah, peserta didik. Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi madrasah dan peraturan perundang-undangan madrasah. Adapun untuk input harapan berupa visi, misi tujuan dan sasaran-sasaran atau target yang ingin dicapai di madrasah.

¹⁰² Cipi Triatna, *Pengembangan Manajemen Sekolah*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2015),h. 52-53

- 2) Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Proses dikatakan mutu tinggi apabila pengkordinasian dan penyerasian serta pemaduan input madrasah dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar.
- 3) Output pendidikan kinerja madrasah, maksud dari kinerja madrasah ialah prestasi madrasah yang dihasilkan dari proses perilaku madrasah. khusus yang berkaitan dengan output madrasah, dapat dijelaskan bahwa output madrasah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi madrasah, khususnya peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam prestasi akademik (nilai ulangan umum, nilai ujian akhir) dan non akademik (ekstrakurikuler).¹⁰³

O. Komponen Mutu Pendidikan

Komponen-komponen mutu merupakan bagian-bagian yang harus ada dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Bagian-bagian ini merupakan pendukung dan menjadi persyaratan dimilikinya mutu, beberapa komponen mutu yang dimaksud adalah:

1. Kepemimpinan yang berorientasi pada mutu

Manajer puncak harus mengarahkan upaya pencapaian tujuan secara terpadu dengan memberikan, menggunakan alat dan bahan yang

¹⁰³Yakub dan Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. (Yogyakarta; GrahaIlmu, 2014), h. 107-108

komunikatif, menggunakan data, dan mengidentifikasi orang-orang (SDM).

2. Pendidikan dan Pelatihan

Perwujudan mutu didasarkan pada keterampilan setiap pegawai dalam merencanakan, mengorganisasi, membuat, mengevaluasi, dan mengembangkan barang/jasa sebagaimana tuntutan pelanggan. Pemahaman dan keterampilan pegawai menjadi kunci untuk mewujudkan hal itu melalui aplikasi pemahaman dan kemampuannya.

3. Struktur Pendukung

Manajer puncak akan memerlukan dukungan untuk melakukan perubahan yang dianggap perlu dalam melaksanakan strategi pencapaian mutu. Dukungan semacam ini mungkin diperoleh dari luar melalui konsultan atau tim mutu, akan tetapi lebih baik kalau diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri.

4. Komunikasi

Komunikasi dalam suatu organisasi yang berorientasi mutu perlu ditempuh dengan cara yang bervariasi agar pesan yang dikomunikasikan dapat tersampaikan secara efektif dan manajer puncak dapat berkomunikasi kepada seluruh pegawai mengenai suatu komitmen yang sungguh sungguh untuk melakukan perubahan dalam usaha peningkatan mutu.

5. Ganjaran dan pengakuan

Tim dan/ atau individu individu yang berhasil menerapkan prinsip prinsip mutu dalam proses mutu harus diakui dan diberi ganjaran sebagaimana

kemampuan organisasi, sehingga pegawai lainnya sebagai anggota organisasi akan mengetahui apa yang diharapkan

6. Pengukuran

Penggunaan data hasil pengukuran (evaluasi), menjadi sangat penting didalam menetapkan proses manajemen mutu. Hasil pengukuran merupakan informasi umpan balik bagi manajer puncak mengenai kondisi riil bagaimana gambaran proses mutu yang ada dalam organisasi.¹⁰⁴

P. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap manajemen pembelajaran maka perlu kiranya dilakukan telaah studi yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk melihat relevansi dan sumber-sumber yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini dan sekaligus sebagai upaya menghindari duplikasi terhadap penelitian ini, beberapa karya tulis tersebut sebagai berikut:

1. Dwi Cahyati Wulandari fakultas tarbiyah jurusan manajemen pendidikan islam UIN RADEN INTAN LAMPUNG tahun 2015 dengan judul penulisan skripsi: *“Upaya Kepala Madrasah Dalam Memajukan Mutu Pendidikan MI PAJAJARAN BANDAR LAMPUNG”* penelitian ini MI Pajajaran Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan Islam di bawah naungan yayasan Pajajaran, yang termasuk sekolah swasta dan tengah berkembang maupun bersaing dengan beberapa lembaga pendidikan sederajat di kota Lampung. Kondisi ini menuntut untuk selalu

¹⁰⁴*Ibid* .

berusaha meningkatkan mutu pendidikan. Kepala madrasah memiliki peranan amat penting untuk mengendalikan maupun menggerakkan seluruh warga sekolah demi mewujudkan cita-cita bersama. Salah satu cita-cita bersama pada lembaga pendidikan ialah mutu pendidikan, adapun mutu pendidikan sesuatu yang harus diperjuangkan dan dipertahankan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Pajajaran terkait dengan indikator input, proses, output pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dan dilaksanakan di MI Pajajaran, pada bulan Juli 2019. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala MI, sedangkan informannya adalah wakil kepala madrasah dan tenaga pendidik.

2. Leni Anggraini Putri, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RADEN INTAN LAMPUNG 2014 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul penulisan skripsi :” *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs MUHAMMADIYAH BANDAR LAMPUNG*” dengan hasil si peneliti ini Menambahkan sarana sekolah madrasah dan membangun laboratorium, strategi yang dibangun oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah. Mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, workshop, studi banding dan studi lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik karena dari 8 indikator ada 6 indikator yang terlaksana dan 2 indikator

yang belum terlaksana, adapun indikatornya ialah: Pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, memberikan penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan, membangun kerja aktif, kreatif, mengembangkan profesi guru. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari 6 indikator ada 4 indikator yang sudah terlaksana dan 2 indikator yang belum terlaksana dengan maksimal. Adapun indikatornya ialah: Menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, menguasai kajian akademik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah berkaitan dalam meningkatkan kinerja guru karena semakin baik peran dari seorang kepala madrasah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru sehingga guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam peningkatan mutu pengajaran disekolah.

3. Firda Novia Utami, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RADEN INTAN LAMPUNG tahun 2015 jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul penulisan skripsi: "*Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 1 PESAWARAN*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam membimbing guru melaksanakan tugas, memberikan alternatif pembelajaran yang efektif, membimbing bermacam-macam kegiatan

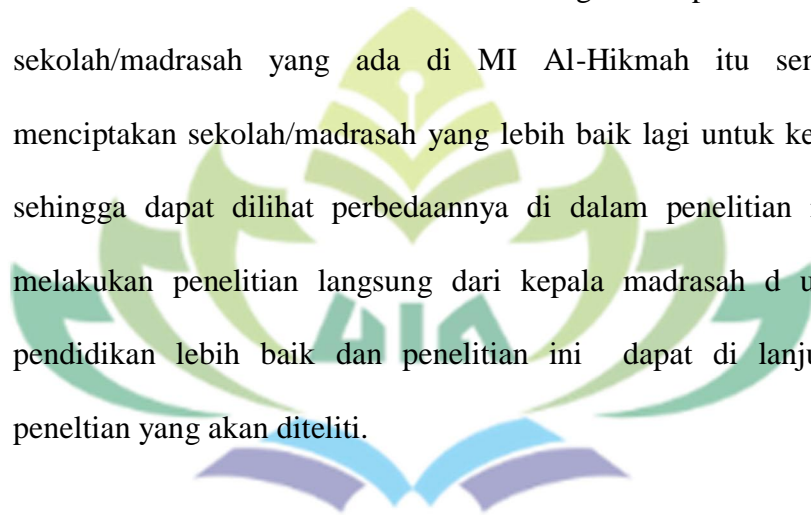
kesiswaan, mengikuti perkembangan IPTEK di MIN 1 Pesawaran. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dan dianalisis dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan uji keabsahan data dilakukan dengan ketekunan dan pengamatan dan triangulasi. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sudah berjalan dengan sangat baik hal tersebut terlihat dari, banyaknya murid yang mendaftar, proses pembelajaran yang tenaga pendidiknyanya sudah mengajar sesuai dengan bidangnya, proses pembelajaran sudah sesuai dengan perencanaan yang dituangkan melalui silabus dan RPP dan perangkat sarana prasarana yang membuat proses belajar menjadi efektif dan efisien. Sehingga, relevansinya dalam penelitian ini, memiliki kesamaanmeneliti tentang kepala sekolah dan mutu.Adapun perbedaannyauntuk skripsi saudari Firrda Novia Utami Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RADEN INTAN LAMPUNG tahun 2015 jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul penulisan skripsi: *“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* Sedangkan, penulis melakukan dalam penelitian ini tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung.

4. M. Isa Idris, fakultas tarbiyah jurusan manajemen pendidikan islam UIN RADEN INTAN LAMPUNG 2014 dengan judul penulisan skripsi :
“*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 WAY KANAN*” Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang *urgensi* dari sebuah kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya, menganalisa strategi kepala madrasah yang digunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mendeskripsikan tipe atau karakter kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Metode dalam penelitian kali ini menggunakan kajian Deskriptif- Kualitatif. Pemilihan metode ini akan mempermudah dalam memahami paparan data yang telah dijelaskan karena tersusun secara akurat dan sistematis. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode observasi, interview (wawancara) dan dokumentasi. Setelah itu data yang telah terkumpul dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan yang terakhir adalah verifikasi atau menarik kesimpulan. Hasil atau temuan yang dapat dipaparkan pada penelitian ini yakni beberapa strategi kepala madrasah yang digunakan untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan bersama oleh semua komponen sekolah. Strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah MIN 3 Waykanan ini tentunya mengacu pada paparan teori tentang mutu sebuah pendidikan yang mencakup *input, proses dan output* yang sudah ada. Dari pelaksanaan strategi ini dapat dilihat juga tentang bagaimana karakter

atau tipe kepemimpinan kepala madrasah MIN 3 waykanan yang ternyata menurut beberapa sumber data mengarah pada sebuah kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dapat dilihat campur tangan pemikiran pihak-pihak terkait dalam mengeluarkan sebuah kebijakan sekolah

5. Alim Azizil, jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2015 dengan judul penulisan skripsi: "*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN Malang* 2 penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang *urgensi* dari sebuah kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya, menganalisa strategi kepala madrasah yang digunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mendeskripsikan tipe atau karakter kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Metode dalam penelitian ini menggunakan kajian Deskriptif-Kualitatif. Pemilihan metode ini akan mempermudah dalam memahami paparan data yang telah dijelaskan karena tersusun secara akurat dan sistematis.
6. Aninditya Sri Nugraheni, Siti Khanifah, Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah FITK UIN Sunan Kljaga Yogyakarta (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar Vol. 2, No. 2 Agustus 2016 dengan judul *Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Secara umum dari beberapa penelitian relevan yang sebelumnya dapat dijelaskan bahwa penelitian yang sekarang ini tidak lah sama persis dengan peneltian yang sebelumnya disini peneliti berpendapat bahwa rencana peneltian ini menjelaskan bahwa menurut peneliti peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Al-Hikmah disini mencakup adanya peran dari seorang kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mutu pendidikan dari seseorang kepala madrasah di MI Al-Hikmah untuk meningkatkan mutu pendidikan di dalam sekolah/madrasah MI Al-Hikmah agar dapat meningkatkan sekolah/madrasah yang ada di MI Al-Hikmah itu sendiri dapat menciptakan sekolah/madrasah yang lebih baik lagi untuk ke depannya, sehingga dapat dilihat perbedaannya di dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian langsung dari kepala madrasah d untuk mutu pendidikan lebih baik dan penelitian ini dapat di lanjutkan pada peneltian yang akan diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Aan Hasanah, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: CV.Pustaka Setia, 2012.
- Akhmad Sanusi, dkk, *Produktivitas Pendidikan Nasional*, Bandung: IKIP Bandung, 2008.
- Bachtiar S. Bachri, *Menyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol.10, No.1, April 2010.
- Cepi Triatna, *Pengembangan Manajemen Sekolah*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2015.
- Cholid Narbuka Dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Cholid Narbuka Dan Abu Achmadi, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Perum Balai Pustaka, 2007.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Perum Balai Pustaka, 1988.
- Deden Makbuloh, *Pendidikan islam Dan Sistem Penjaminan Mutu Menuju Pendidikan Berkualitas di indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Didin Kurniaddin, Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia, 2016.
- Dit.Dikdasmen, Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*, Buku I Konsep dan Pelaksana Jakarta, 2001.
- Dharma, S. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. Bahan Pendidikan dan Penelitian. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, 2007.
- Desi Supriani Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim Bandar Lampung, Wawancara 24 Juli 2020. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hasil Wawancara Pra-Penelitian Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Bandar Lampung, 15 Desember 2019.
- Hasil Wawancara Yayasan Pondok Pesantren Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Bandar Lampung 20 Juli 2020.
- Husnaini, Usman. *Manajemen : Teori dan praktek dan Riset Pendidikan*, Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Jamaluddin Usman, *Urgensi Manajemen Pembiayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah*, Tadris: Jurnal Pendidikan Islam, vol 11 No 2, Desember 2016.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Redoskarya, 2007.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Muhaimin, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010.
- Mulyasa. H. E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Mudarrisa, *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, Vol 5, No 2, Desember 2013:195-221.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Novan Ardy Wiyani, *Pendidikan Karkter Berbasis Total Quality Management*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2018.
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 2003.
Pondok Pesantren *Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah Way Halim*
Bandar Lampung.
- Ridwan Abdullah Sani, *penjaminan mutu sekolah* Jakarta, PT Bumi Aksara 2015.
- Rahmad Syah Putra, *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMA Negeri 3
Meulaboh Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat*. Jurnal
Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
Volume 5, No. 3, Agustus 2017.
- Rohiat, *Kecerdasan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: PT Refika
Aditama, 2008.
- S Joremo Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan tata
Langkah Penerapan* Jakarta: Penerbit Riene Cipta, 2005.
- Saiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu pendidikan*,
Bandung: Alfabeta, 2009
- S. Margono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan Cet 2*, Jakarta: Rineka Cipta,
2003.
- Sujdarwo, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, Bandung:
Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukarsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara,
2012.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif Dan R&D, cet ke 20*, Bandung:
Alfabeta, 2014.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan dalam Pendekatan Kuantitatif-Kualitatif
dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Subandi, *Jurnal Konsep Perencanaan Strategi dalam Konteks Peningkatan Mutu
Berkelanjutan, Quality Infroment*.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf, 2006.

TIM Redaksi Nuansa Aulia, *Himpunan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung : Nuansa Aulia, 2008.

W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka, 1976.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo ,2013.

W. Mantja, *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, Malang: Wineka Media, 2005.

Yakub dan Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta; Graha Ilmu, 2014.

Zainal Aqib, *Standar Kualifikasi – Kompetensi - Sertifikasi Guru - Kepala Sekolah - Pengawas*, Bandung : Irama Widya , 2008.

