

## **Peran Strategis Kepala Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Madrasah Di Kabupaten Deli Serdang**

**Khirul Anwar<sup>1</sup>, Saiful Akhyar Lubis<sup>2</sup>, Amiruddin Siahaan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

\*Korespondensi: [khairulanwar43@gmail.com](mailto:khairulanwar43@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to explore the strategic role of the Headmaster of Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) in improving the performance quality of madrasahs in Deli Serdang Regency. It employs a qualitative approach involving observation, interviews, and documentation analysis to uncover the strategic role of the MDTA Headmaster in enhancing the performance quality of madrasahs in Deli Serdang Regency. The main findings highlight the efforts of the headmaster to transform the vision and mission of the madrasah from mere formalities into guiding principles that influence daily policies and actions. The importance of inclusive communication strategies, such as direct meetings, print media, and digital platforms, is reflected in the serious commitment of the headmaster to engage all stakeholders, including teachers, students, and parents. By providing diverse communication channels, the headmaster establishes a solid foundation to ensure the acceptance of messages and active participation from all members of the madrasah. The implications of these findings underscore the importance of the headmaster's role as a leader and collaborative facilitator in shaping a dynamic and empowering work environment. By facilitating open communication and promoting active participation from all madrasah members, the headmaster plays a key role in directing collective efforts to enhance the performance quality of madrasahs in Deli Serdang Regency.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan peran strategis Kepala Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) dalam meningkatkan mutu kinerja madrasah di Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini melibatkan pendekatan kualitatif yang mencakup analisis observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk menggali peran strategis Kepala Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) dalam meningkatkan mutu kinerja madrasah di Kabupaten Deli Serdang. Temuan utama menyoroti upaya kepala madrasah untuk mengubah visi dan misi madrasah dari sekadar formalitas menjadi pedoman yang memengaruhi kebijakan dan tindakan sehari-hari. Pentingnya strategi komunikasi yang inklusif, seperti melalui pertemuan langsung, media cetak, dan platform digital, tercermin dalam komitmen serius kepala madrasah untuk melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, peserta didik, dan orang tua. Dengan menyediakan pilihan saluran komunikasi yang beragam, kepala madrasah menciptakan dasar yang kokoh untuk memastikan penerimaan pesan dan partisipasi aktif dari seluruh anggota madrasah. Implikasi temuan ini adalah menegaskan pentingnya peran kepala madrasah sebagai pemimpin dan fasilitator kolaboratif dalam membentuk lingkungan kerja yang dinamis dan berdaya dorong. Dengan memfasilitasi komunikasi terbuka dan mempromosikan partisipasi aktif dari seluruh anggota madrasah, kepala madrasah memainkan peran kunci dalam mengarahkan upaya bersama untuk meningkatkan mutu kinerja madrasah di Kabupaten Deli Serdang.

**Keyword:** Peran Strategis, Kepala Madrasah, Mutu Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Pendidikan agama tidak boleh terlepas dari setiap unsur kehidupan manusia. Peran sekolah agama seperti Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) sangat bermanfaat sebagai wadah untuk melahirkan generasi yang berkualitas agama yang baik dan berakhlak mulia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana peran MDTA dalam implementasi pendidikan agama Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) sangat berperan penting dalam menjalankan pendidikan agama. Oleh sebab itu maka materi yang diberikan di Madrasah Diniyah Takmiliyah selain dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman, juga harus dikembangkan sebagai pendorong utama bagi tumbuhnya semangat belajar tiada henti dan untuk semua lapisan masyarakat. Dengan demikian Madrasah Diniyah Takmiliyah menjadi pusat pendidikan yang membuka akses pendidikan bagi masyarakat seluas-luasnya dan berlangsung seumur hidup.

Dalam PMA Nomor 13 Tahun 2014 juga diatur mengenai lulusan Madrasah Diniyah Takmiliyah dapat dihargai sederajat dengan pendidikan formal setelah lulus ujian yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi dan ditunjuk oleh direktur Jendral. Lulusan MDTA yang memperoleh ijazah sederajat pendidikan formal dapat melanjutkan ke jenjang berikutnya pada jenis pendidikan lainnya (PMK No 13, 2014). Kemudian mengenai pembiayaan pendidikan keagamaan Islam bersumber dari: penyelenggara, pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan/atau sumber lain yang sah. Pembiayaan pendidikan keagamaan Islam dikelola secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Terakhir dalam PMA Nomor 13 Tahun 2014 juga diatur mengenai pembinaan dan pengawasan terhadap pendidikan keagamaan Islam dilakukan untuk menjamin mutu dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan. Pembinaan dan pengawasan dilakukan oleh pengawas pendidikan Islam di lingkungan Kementerian agama. Pembinaan dan pengawasan dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

MDTA merupakan salah satu lembaga pendidikan keagamaan Islam di luar pendidikan formal yang diselenggarakan secara terstruktur dan berjenjang sebagai pelengkap pelaksanaan pendidikan keagamaan. Di lembaga pendidikan ini, santri-santri yang belajar pada lembaga pendidikan formal umum, seperti SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/SMK atau sederajat dapat menambah dan memperdalam wawasan pengetahuannya tentang agama Islam, tetapi lembaga ini tetap terbuka bagi anak usai pendidikan dasar dan menengah yang berminat dan beragama Islam, meskipun belum berkesempatan mengikuti pendidikan di lembaga formal. Madrasah Diniyah Takmiliyah mempunyai 3 (Tiga) jenjang pendidikan, yaitu: (a) Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) atau dasar dengan masa belajar 4 (empat) tahun; (b) Madrasah Diniyah Takmiliyah Wustha (MDTW) atau menengah pertama dengan masa belajar 2 (dua) tahun; dan (c) Madrasah Diniyah Takmiliyah Ulya (MDTU) atau menengah dengan masa belajar 2 tahun.

Dewasa ini madrasah berdampingan dengan sistem persekolahan yang lain. Kenyataan historis yang sangat tampak dari madrasah ialah bahwa kegiatan pendidikannya berjalan ala kadarnya. Pandangan semacam ini sekiranya tidak berlebihan, mengingat program kegiatan pendidikan yang dijalankan masih monoton serta minim inovasi yang seolah tidak memiliki gairah untuk maju, tidak memiliki target maksimal yang hendak dicapai dan terkesan pasrah dengan kenyataan yang akan dihadapi yang di katakan Subanji, dalam buku Mewujudkan Madrasah Unggul.

Secara sistemik, keberhasilan atau efektivitas madrasah ditentukan oleh manajemen, kepemimpinan, guru, kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, serta budaya madrasah. Kurikulum merupakan faktor penting dalam proses pembelajaran pada suatu lembaga pendidikan. Segala hal yang harus diketahui, dipahami, dihayati dan diamalkan dan dihayati oleh peserta didik harus ditetapkan dalam kurikulum. Pada kurikulum sengaja diuraikan secara berencana apa saja yang harus terjadi atau terwujud dalam proses pembelajaran dan dilakukan oleh pendidik dan peserta didik.

Dengan begitu efektivitas kurikulum dalam wujud pembelajaran sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Karena itu kepemimpinan Kepala Madrasah menjadi pilar utama dalam merealisasikan kemajuan suatu sekolah. Apalagi dalam kerangka kemajuan peradaban bangsa dan negara maka kepemimpinan kepala madrasah sangat strategis untuk dilaksanakan dengan lebih efektif untuk menjamin pelaksanaan program kurikulum benar-benar maksimal.

Kepala Madrasah sebagai manajer sekaligus sebagai pemimpin dipastikan memiliki kemampuan yang mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mau melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Setiap pemimpin memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaga yang dipimpinnya (Ali & Habibatul, 2021). Semakin besar kemampuan dan pengetahuannya tentang urusan pada lembaganya maka pengaruhnya akan semakin kuat. Untuk itu, kunci utama pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya terletak pada pengetahuan dan keterampilan mengelola lembaga.

Kepala Madrasah adalah pemimpin bagi warga sekolah, yang bertanggung jawab mengarahkan sekolah kepada pencapaian visi, misi, tujuan dan target sekolah bersama warga sekolah, sehingga kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor penentu maju atau mundurnya sekolah (Hidayat, 2003). Baik dalam perannya sebagai manajer maupun pemimpin, maka Kepala Madrasah mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan pekerjaan atau pencapaian tujuan melalui staf, guru dan tenaga kependidikan dalam berbagai urusan sekolah. Persoalan inti sekolah adalah peningkatan kualitas pembelajaran. Namun, peningkatan kualitas pembelajaran bukan sekedar menambah jumlah guru atau melengkapi sarana dan prasarana. Secara teoretis dan praktik kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan maksimal atau tidak maksimalnya pelaksanaan program kurikulum. Dengan begitu, bidang kurikulum menjadi urusan yang harus dikelola dan diarahkan kepala sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Kepala Madrasah yang mengatur sistem, prosedur, aturan, dan program kurikulum sebagai pedoman sekolah dalam membelajarkan siswa. Keberadaan dan penugasan guru, tenaga kependidikan dan penyediaan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan kurikulum juga dibawah rancangan dan pengendalian kepala sehingga siswa memperoleh kemudahan dalam menerima layanan kegiatan pembelajaran (Ginting & Haryati, 2012).

Kepemimpinan dalam organisasi menjadi kekuatan organisasi untuk memutar roda pemberdayaan organisasi. artinya seorang pemimpin memiliki peran sentral dalam organisasi yang harus memengaruhi dan mengarahkan berbagai potensi dalam organisasi tersebut (Sholeh, 2017). Kepemimpinan juga merupakan seni memengaruhi orang lain sehingga mereka mau bekerjasama dalam mencapai tujuan. Bertolak dari penjelasan ini berarti kepemimpinan memiliki esensi fundamental yang berkenaan dengan adanya sejumlah keterampilan, terutama keterampilan interpersonal sebagai proses hubungan antara yang diakui menjadi pemimpin dan menerima dirinya untuk dipimpin.

Keterampilan kepemimpinan Kepala Madrasah harus mumpuni, baik dalam bidang pengambilan keputusan, berkomunikasi, membujuk, memotivasi, dan yang paling penting adalah keteladanan Kepala Madrasah sehingga pengaruh yang ditimbulkan menjadi kuat atas anggota-anggotanya di sekolah (Nasihah et al., 2023). Karakteristik kepemimpinan seperti ini selalu menghasilkan perubahan sebagai perilaku kepemimpinan transformasional. Kurikulum merupakan pedoman utama dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran secara formal di sekolah, madrasah dan pesantren. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan program, kepemimpinan, dan evaluasi kurikulum menjadi tanggung jawab Kepala Madrasah, staf dan guru-guru dalam mencapai efektivitas pembelajaran, terutama untuk memastikan bahwa sekolah memiliki kinerja yang tinggi dengan pencapaian kualitas lulusan sesuai dengan harapan, visi, misi, dan tujuan sekolah. Berbagai program, kegiatan dan upaya yang dilakukan Kepala Madrasah sebagai manajer dan pemimpin pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas lulusan, baik dalam konteks intra-kurikulum, ekstra-kurikulum, dan ko-kurikulum. Boleh dikatakan efektivitas pembelajaran dipengaruhi kualitas pelaksanaan kurikulum, dan dipastikan bahwa keberhasilan kurikulum ditentukan profesionalitas guru yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan pembelajaran.

Merumuskan visi tidak dapat dilakukan secara individu namun juga harus ada kerja sama, jadi visi yang terbentuk bukan hanya sekedar dari kepala madrasah saja tapi hasil dari kesepakatan bersama dari seluruh Stakeholder madrasah (Hariyani & Aksin, 2022). Selain itu Sebuah visi harus ada substansinya, harus jelas ideologinya, disitu tidak boleh bebas pikiran, harus ada kepentingan dalam setiap kata, karena visi adalah kepentingan yang harus ditanamkan makanya ideologi atau values adalah nilai yang harus ditanamkan untuk mencapai tujuan akhir, tujuan akhir manusia kan khusnul khotimah atau akhir yang baik maka kita harus mempunyai visi yang baik.

Kepemimpinan visioner dalam tugas perumusan visi adalah kesadaran akan pentingnya visi dirumuskan dalam statement atau pernyataan yang jelas dan tegas agar dapat menjadi

komitmen semua personil. Visi harus dikembangkan dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan stakeholder potensial dan kegiatan utama lembaga. Visi dirumuskan dengan kalimat-kalimat yang mudah dipahami dan menunjukkan suatu keadaan sekolah/madrasah dalam jangka panjang (5-10 tahun).

Visi harus disosialisasikan dan komunikasikan agar seluruh civitas akademik lembaga dapat menjalankannya dengan baik. Sosialisasi visi merupakan kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi intensif dan efektif sebagai upaya *shared vision* pada stakeholders, sehingga diperoleh *sense of belonging* dan *sense of ownership*. Visi perlu sosialisasikan dengan melakukan upaya berbagi visi dan diharapkan terjadi difusi visi dan menimbulkan komitmen seluruh personil (Hariyani & Aksin, 2022).

Manajemen peningkatan mutu madrasah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif & kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi madrasah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat (Zen & Zen, 2016). Dalam Peningkatan Mutu yang selanjutnya disingkat MPM, terkandung upaya a) mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah baik kurikuler maupun administrasi, b) melibatkan proses diagnose dan proses tindakan untuk menindak lanjuti diagnose, c) memerlukan partisipasi semua pihak: Kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orang tua dan pakar (Zen & Zen, 2016).

Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat. Dalam Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan/Kultur Sekolah, Depdiknas, hand out pelatihan calon kepala sekolah, Direktorat Sekolah lanjutan Pertama, 2000, penyusunan program peningkatan mutu dengan mengaplikasikan empat teknik: a) school review, b) benchmarking, c) quality assurance, dan d) quality control (Muzakir, 2013).

Pada dasarnya seluruh kegiatan yang berlangsung dalam sebuah madrasah merupakan akibat atau konsekuensi dari berbagai keputusan yang diambil pimpinan. Apakah pada akhirnya madrasah berhasil mencapai sasaran secara efisien atau sebaliknya mengalami kegagalan, ditentukan oleh ketepatan dari berbagai keputusan yang diambil kepala madrasah sebagai pimpinan. Sehubungan dengan hal ini Mintzberg mengatakan bahwa salah satu fungsi pokok pimpinan dalam manajemen adalah fungsi pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah. Dengan demikian seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan perlu memiliki pikiran dan kehati-hatian, karena ia harus membawa organisasi ke arah tujuan yang ingin dicapai bersama. Ia juga harus mampu memilih berbagai alternatif yang terbaik, sehingga dituntut pula kemampuan analisis untuk memilih pemecahan masalah yang rasional.

Kepala madrasah sebagai pengambil keputusan merupakan peran yang paling penting dari peranan yang lain seperti informasional dan interpersonal. Pengambilan keputusan pendidikan yang berhubungan dengan seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat merupakan langkah yang tepat dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Dikatakan tepat karena seluruh potensi di atas merupakan beberapa aspek yang harus dikelola dengan baik dalam lembaga pendidikan (Ali & Habibatul, 2021).

Manajemen pendidikan di madrasah secara operasional bersentuhan dengan harapan pencapaian mutu yang meningkat. Kinerja guru meningkat, tingkat layanan kepada anak dan orang tua semakin baik. Bahkan mutu lulusan juga memuaskan pelanggan pendidikan, dalam konteks sekolah/madrasah, produk yang dimaksud adalah pelajar (sebagai output) yang diharapkan dapat berkontribusi bagi pelanggan (Hermanto Nst, 2018). Pelanggan yang dimaksud dalam hal ini adalah pelajar, orang tua, pegawai, lembaga pendidikan tinggi, pembayar pajak, perguruan tinggi, dunia usaha, dan lain-lain. Hemat penulis, madrasah dengan manajemen yang dimiliki hendaknya mampu mempersiapkan kualitas output lembaga pendidikan yang mampu memberikan impact dan bahkan benefit. Dengan usaha yang demikian peningkatan mutu madrasah dapat tercapai secara lebih baik sesuai dengan kebutuhan.

Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaboratif untuk melakukan sesuatu yang lebih baik agar pendidikan dan pembelajaran menjadi berkualitas. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan pendidikan yang selalu berhadapan langsung dengan peserta didik yang sangat menentukan terhadap

pencapaian keberhasilan pendidikan dalam rangka keberhasilan sumber daya manusia yang berkualitas. Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala madrasah merupakan jabatan strategi dalam mencapai tujuan pendidikan (farida siti, 2019).

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana tertuang dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana” serta peraturan menteri pendidikan nasional nomor: 13 tahun 2007 tanggal 17 april 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah pasal 1 ayat berbunyi “Untuk diangkat kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional” (Kahfi, 2022).

Kepala sekolah mempunyai dua peranan utama, pertama sebagai pemimpin institusi bagi para guru, dan kedua memberikan pimpinan dalam manajemen. Untuk mengetahui peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan diantaranya dapat dinilai melalui peranan kepala sekolah sebagai edukator, manajer, dan supervisor. Sebagai edukator kepala sekolah harus dapat menjadi teladan dalam hal kemampuan mendidik siswa dari para guru (Mukhtar, 2015). Kepala sekolah disamping mampu menjadi guru pendidik yang baik bagi siswa, juga harus dapat menjadi pendidik bagi dewan guru. Dengan kata lain, kepala sekolah harus mampu meningkatkan kemampuan mengajar para guru yang menjadi staf pengajar dilingkungannya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin (Lubis et al., 2022). Berdasarkan pembahasan makna dari kata pemimpin dan term kepemimpinan di atas, maka pengertian kepemimpinan dalam pendidikan Islam merupakan memiliki relasi dengan orang lain. Jika tidak ada relasi atau pengikut, maka hal itu tidak disebut pemimpin. Tersirat dalam pengertian tersebut bahwa para pemimpin efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan pengikut mereka. Pemimpin merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin musti melakukan sesuatu (Dan & Dalam, 1999). Kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki posisi otoritas. Kendati posisi otoritas yang di formalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin. Pemimpin harus membujuk orang-orang untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk pengikut dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (teladan), penerapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi dan mengkomunikasikan sebuah visi.

Menurut Kartini Kartono dalam buku *Pemimpin dan Kepemimpinan* 2008, gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008). Dari beberapa pengertian kepemimpinan di atas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pemimpin seperti Kepala Madrasah mempunyai pengaruh dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada para tenaga kependidikan seperti: guru maupun pegawai.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

1. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan;
2. Ricard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan;
3. G. R Terry memberikan definisi: Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives;
4. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Wahjosumidjo dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjau Teoretik dan Permasalahannya menyebutkan Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah/madrasah merupakan bagian dari penggerak dalam kehidupan sekolah, untuk mencapai tujuan yang telah menjadi visinya tersebut ada 2 tugas penting, yaitu: 1) Kepala Sekolah berperan sebagai kekuatan sentral, 2) Kepala Sekolah harus memahami tugas dan fungsi (para tenaga pendidik) demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.

Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala Madrasah/madrasah terdiri dari 5 kompetensi diantaranya, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Peranan kepala sekolah/madrasah menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai pribadi, manajer, supervisor, sosial, dan enterpreneur (primavisiente). Aspek kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam mutu kinerja madrasah. Kepala madrasah yang efektif dan memotivasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif, memotivasi staf pengajar, dan mengarahkan seluruh komunitas madrasah menuju pencapaian tujuan pendidikan (Rofiq, 2019). Selain itu, partisipasi orang tua dalam proses pendidikan dan keterlibatan mereka dalam aktivitas madrasah juga mencerminkan mutu kinerja lembaga tersebut.

Sarana dan prasarana, termasuk fasilitas fisik dan lingkungan belajar, juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam mengevaluasi mutu kinerja madrasah. Sebuah madrasah yang berkualitas harus mampu menyediakan fasilitas yang memadai dan kondusif untuk proses pembelajaran.

Keterlibatan dan dukungan dari berbagai pihak, seperti pemerintah, masyarakat, dan pihak terkait lainnya, juga memainkan peran dalam meningkatkan mutu kinerja madrasah. Kolaborasi antarstakeholder dapat menciptakan sinergi dan mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang komprehensif.

Dengan mempertimbangkan semua dimensi ini, mutu kinerja madrasah bukanlah hasil tunggal, tetapi refleksi dari sejauh mana lembaga tersebut mampu mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh. Evaluasi dan perbaikan terus-menerus pada setiap dimensi menjadi kunci dalam meningkatkan mutu kinerja madrasah dan memberikan dampak positif terhadap pengalaman belajar siswa serta kontribusi lembaga terhadap masyarakat

### **3. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu social, termasuk juga ilmu pendidikan. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Menurut sugiyono dalam Metodologi Penelitian Kualitatif pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami.

Selain itu seperti yang dinyatakan oleh Lexy J. Moleong dalam Metodologi Penelitian Kualitatif, metode kualitatif dilakukan dengan beberapa pertimbangan, pertama menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; kedua, metode ini menyajikan secara langsung hubungan antara peneliti dengan responden; ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Moleong, 2014).

Ada tiga cara atau teknik yang peneliti gunakan dalam mengumpulkan data di lapangan, yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Koentjaraningrat dalam Metode Penelitian Masyarakat mengatakan pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara

## **4. HASIL PEMBAHASAN**

### **4.1 Isi Hasil dan Pembahasan**

#### **a. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengkomunikasikan Visi dan Misi Madrasah**

Kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan sentral dalam mengoordinasikan dan memandu proses komunikasi visi dan misi kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, peserta didik, dan orang tua. Dalam pembahasan ini, kita akan mengulas secara rinci bagaimana kepala madrasah melibatkan diri secara aktif dalam memimpin komunikasi yang efektif, menjelaskan visi dan misi secara terperinci, dan memastikan bahwa pesan tersebut diterima dengan baik oleh seluruh komunitas madrasah. Dengan memahami betapa krusialnya peran kepemimpinan dalam aspek komunikasi ini, kita dapat menganalisis berbagai strategi dan pendekatan yang diterapkan oleh kepala madrasah untuk membentuk pemahaman yang mendalam dan mendorong partisipasi aktif dalam merealisasikan tujuan dan nilai-nilai madrasah. Wawancara dengan Ibu Hamidah Shalihah Selaku Kepala Madrasah, beliau menyampaikan:

“Kepala madrasah memiliki peran krusial dalam mengomunikasikan visi dan misi madrasah, dan pendekatan yang digunakan sangat penting. Pertama-tama, kepala madrasah seringkali menggunakan pertemuan formal dengan guru, peserta didik, dan orang tua untuk menyampaikan pesan visi dan misi secara langsung. Hal ini bisa melibatkan presentasi, pidato, atau diskusi terbuka untuk menjelaskan rinci visi dan misi serta bagaimana setiap stakeholder dapat berkontribusi. Kesenambungan dan konsistensi dalam komunikasi juga penting. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa pesan visi dan misi tidak hanya disampaikan satu kali, tetapi diulang secara berkala, dan diintegrasikan ke dalam setiap kegiatan dan keputusan madrasah. Ini dapat menciptakan landasan yang kokoh untuk pemahaman dan penerimaan secara menyeluruh”

Kemudian Ibu Hamidah Shalihah juga menambahkan:

“Keseluruhan, komunikasi visi dan misi oleh kepala madrasah harus mencakup berbagai strategi agar dapat mencapai dan memotivasi seluruh stakeholder. Melalui pendekatan yang holistik ini, kepala madrasah dapat memastikan bahwa visi dan misi madrasah bukan hanya menjadi dokumen formal, tetapi juga menjadi pemandu yang hidup dalam setiap aspek kehidupan madrasah”

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah beliau menyoroti pentingnya komunikasi visi dan misi sebagai fondasi utama untuk membimbing komunitas madrasah mencapai tujuan pendidikan. Pernyataan bahwa visi dan misi bukan hanya formalitas, melainkan pemandu kebijakan dan tindakan sehari-hari, menunjukkan kesadaran akan peran krusial pesan tersebut dalam membentuk budaya organisasi madrasah.

#### **b. Kepemimpinan Kepala Madrasah Mengambil Keputusan Dalam Pelaksanaan Peningkatan Mutu Madrasah**

Dalam upaya menjalankan peran kritisnya, kepala madrasah bukan hanya sebatas sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pengambil keputusan utama dalam pelaksanaan peningkatan mutu madrasah. Keputusan yang diambil oleh kepala madrasah memiliki dampak besar terhadap arah dan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.

Dengan memahami peran kunci kepala madrasah dalam pengambilan keputusan, kita dapat menggali wawasan lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan dapat membentuk dan mengarahkan perjalanan peningkatan mutu pendidikan di institusi pendidikan Islam ini. Ibu Hamidiyah Shalihah Selaku Kepala madrasah menyampaikan:

“Pengambilan keputusan dalam peningkatan mutu madrasah merupakan proses kolaboratif yang melibatkan seluruh tim manajemen madrasah. Pertama-tama, kami melakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi madrasah. Saya bersama dengan kepala bidang dan guru-guru terlibat dalam diskusi terbuka untuk mengidentifikasi prioritas dan menyusun strategi peningkatan mutu. Keputusan diambil melalui konsensus, dan setiap keputusan didasarkan pada evaluasi data yang kuat dan mempertimbangkan dampaknya terhadap pengalaman belajar siswa. Kami menetapkan sejumlah kriteria dan indikator kunci yang menjadi dasar dalam mengambil keputusan terkait peningkatan mutu. Ini termasuk hasil

evaluasi akademis siswa, respons dan umpan balik dari stakeholder, serta data kinerja guru. Selain itu, kami juga mempertimbangkan perkembangan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta inovasi dalam pembelajaran. Keputusan diambil berdasarkan analisis menyeluruh terhadap kriteria-kriteria ini, dengan tujuan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan”.

Pengambilan keputusan untuk meningkatkan mutu madrasah melibatkan proses kolaboratif antara kepala madrasah, kepala bidang, dan guru-guru. Analisis menyeluruh tentang kebutuhan dan tantangan madrasah menjadi langkah awal, diikuti dengan diskusi terbuka untuk menetapkan prioritas dan strategi. Keputusan diambil melalui konsensus, didasarkan pada evaluasi data yang kuat dan mempertimbangkan dampaknya terhadap pengalaman belajar siswa. Kriteria dan indikator kunci ditetapkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti hasil evaluasi akademis siswa, respons stakeholder, dan kinerja guru. Pentingnya visi kepala madrasah dalam memimpin untuk meningkatkan mutu pendidikan menjadi kunci, karena tanpa visi yang jelas, kreativitas guru dapat terhambat. Kepala madrasah juga harus mengaplikasikan program-program yang telah direncanakan dengan baik untuk memastikan perkembangan yang sesuai dengan standar mutu pendidikan nasional. Adapun hasil wawancara dengan Kepala MDTA Nurul Khairiyah beliau menjelaskan bahwa:

“Tentu saja sebagai kepala madrasah memiliki program-program kerja, sehingga kepala madrasah berperan sebagai manajer, sebagai educator dan sebagai motivator. Jadi, kepala madrasah berperan sebagai manajer itu tadi untuk mengimplementasikan visi misi madrasah, jadi itulah peran kepala madrasah dan memberi contoh yang baik kepada para bawahannya”.

Dari pernyataan dari kepala madrasah dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah memiliki program kerja, sehingga kepala madrasah sebagai educator dan motivator. Jadi kepala madrasah sebagai pemimpin untuk mengimplementasikan visi misi madrasah.

Kemudian hasil dari wawancara dengan guru Nurhadjah Guru Kelas III beliau mengatakan:

“Ya perannya sangat banyak, yang pertama kami sebagai guru-guru untuk meningkatkan kinerja itu langsung apa yang murid hafal kami sudah hafal apa yang ayat murid hafal kami sudah hafal makanya kami bisa mengtransfer ilmu dan itu bukan guru agama saja, guru mata pelajarannya juga yang untuk quran asma ul husna kemudian kita tes setoran, cara memandikan mayat itu hampir seluruh guru tau dan itu kepala sekolah yang mengajarkannya kepada guru dan guru yang mempraktekan langsung kepada siswa”.

Kemudian di perkuat dengan Rizki Ramadhani Safitri Guru Kelas II beliau mengatakan:

“Karena kita bekerja pun peran kepala sekolah memotivasi untuk membuat RPP dan media-mediana, peran kepala sekolah sebenarnya sangat penting, kenapa saya katakan demikian karena kepala sekolah bisa juga sebagai pendidik. Agar selalu memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan”.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah yaitu sebagai educator (pendidik) dan motivator (motivasi). Jadi kepala sekolah berperan sebagai pemimpin untuk mengimplementasikan visi misi madrasah untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Peran kepala sekolah tujuan untuk meningkatkan kinerja para guru agar lebih baik kedepannya.

Dalam melaksanakan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, tentunya ada hambatan yang dihadapi mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target sehingga masalah kesejahteraan guru. Seringkali dinilai tidak sinkron, akibatnya kepala madrasah ragu-ragu untuk mengambil kebijakannya

### **c. Prilaku Keteladanan Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Peningkatan Mutu Madrasah**

Pentingnya keteladanan dalam kepemimpinan tidak bisa dipandang sebelah mata, terutama ketika kita membahas pelaksanaan peningkatan mutu di madrasah. Dengan menggali lebih dalam mengenai peran keteladanan kepala madrasah, kita dapat memahami bagaimana tindakan nyata dari seorang pemimpin dapat membentuk budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan

peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Sebagaimana yang diungkapkan Ibu Hamidah Shalihah selaku kepala Madrasah:

“Saya percaya bahwa keteladanan kepala madrasah adalah faktor kunci dalam memotivasi dan menginspirasi seluruh komunitas madrasah untuk berkontribusi dalam peningkatan mutu. Sebagai pemimpin, saya sadar bahwa tindakan saya akan menjadi contoh bagi yang lain, dan oleh karena itu, saya berusaha menjalankan nilai-nilai dan sikap positif yang sejalan dengan visi dan misi madrasah. Dengan menjadi teladan, saya berharap dapat membentuk budaya organisasi yang kuat dan mendukung perubahan positif. Saya berusaha untuk selalu bersikap positif dan memberikan dukungan kepada guru. Saya menghargai upaya mereka dan secara terbuka mengakui kontribusi yang diberikan dalam peningkatan mutu. Saya juga aktif terlibat dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional, memastikan bahwa guru memiliki sumber daya dan dukungan yang mereka butuhkan. Dengan cara ini, saya berharap dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan motivasi guru”.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah mencerminkan keyakinan bahwa keteladanan pemimpin memiliki peran sentral dalam menggerakkan seluruh komunitas madrasah menuju peningkatan mutu. Kesadaran bahwa tindakan kepala madrasah menjadi contoh bagi yang lain menegaskan pentingnya pemimpin sebagai model inspiratif dalam mencapai tujuan bersama. Dalam upaya membentuk budaya organisasi yang kuat dan mendukung perubahan positif, kepala madrasah berusaha untuk menjalankan nilai-nilai dan sikap positif yang sejalan dengan visi dan misi madrasah.

Keteladanan tersebut juga tercermin dalam sikap positif dan dukungan yang diberikan kepada guru. Kepala madrasah mengakui upaya mereka secara terbuka, memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan dalam peningkatan mutu. Melibatkan diri dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional menunjukkan komitmen untuk memastikan bahwa guru memiliki sumber daya dan dukungan yang dibutuhkan. Dengan cara ini, kepala madrasah berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan motivasi guru.

Ibu Mutiah Nasution selaku guru kelas juga menambahkan:

“Seperti yang saya bilang tadi kinerjanya sesuai dengan akhlak, kemudian berdasarkan metode apa yang diibankan oleh Kemenag (1) disiplin (2) senyum, sapa, salam itu yang membuat kepala sekolah terlihat bijak baik di depan guru maupun di depan murid. Kepala madrasah yang memberikan contoh positif tidak hanya pada kata-kata, tetapi juga dalam tindakan sehari-hari menciptakan lingkungan yang memotivasi guru dan seluruh komunitas madrasah. Kepala madrasah yang memiliki integritas, komitmen, dan sikap positif menjadi inspirasi bagi kami untuk turut berkontribusi dalam upaya peningkatan mutu madrasah”.

Kinerja kepala madrasah dinilai sesuai dengan akhlak dan metode yang diterapkan oleh Kementerian Agama, seperti disiplin dan kebersamaan. Sikap ramah dan integratif, bersama dengan tindakan sehari-hari, memotivasi guru dan murid. Integritas, komitmen, dan sikap positif kepala madrasah menjadi inspirasi bagi komunitas, mendorong kontribusi dalam peningkatan mutu madrasah. Strategi kepemimpinan yang efektif mencakup kejelasan arah, komunikasi terbuka, dan pengakuan terhadap kontribusi staf. Kepala madrasah juga menunjukkan adaptabilitas dengan memanfaatkan berbagai saluran komunikasi, termasuk teknologi daring, untuk menyampaikan visi dan misi secara efektif..

. Dari hasil wawancara bersama kepala madrasah tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MDTA Nurul Khairiyah, perlu di paparkan berdasarkan data dan hasil wawancara serta dokumentasi sebagaimana yang ditemukan dari lokasi penelitian. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Muti'ah Nasution Guru Kelas I sebagai berikut:

“Seperti yang saya bilang tadi kinerjanya sesuai dengan akhlak, kemudian berdasarkan metode apa yang diibankan oleh Kemenag (1) disiplin (2) senyum, sapa, salam itu yang membuat kepala sekolah terlihat bijak baik di depan guru maupun di depan murid. Kepala madrasah yang memberikan contoh positif tidak hanya pada kata-kata, tetapi juga dalam tindakan sehari-hari menciptakan lingkungan yang memotivasi staf pengajar dan seluruh komunitas madrasah. Kepala madrasah yang memiliki integritas, komitmen, dan sikap positif menjadi inspirasi bagi kami untuk turut berkontribusi dalam upaya peningkatan mutu madrasah”.

Kemudian di waktu yang sama peneliti wawancara Syahril Fuadi Nst Guru Kelas IV mengungkapkan:

“Strategi kepala sekolah melakukan pendekatan-pendekatan terhadap guru-guru yang ada disini, misalnya menanyakan kendala apa dalam proses pembelajaran. Kemudian kepala sekolah juga mengikutkan guruguru disini dalam berbagai seminar, tujuan untuk meningkatkan pengetahuan atau kinerja dari guru itu sendiri”.

Berdasarkan dari pemaparan wawancara di atas dapat disimpulkan strategi kepala sekolah yaitu melakukan pendekatan terhadap guru MDTA Nurul Khairiyah, tujuan untuk mengetahui apa kendala guru dalam proses pembelajaran. Guru juga sering diikut sertakan dalam seminar-seminar. Agar menambah pengetahuan atau wawasan dalam mengajar. Dan dari segi penghargaan yang diberikan kepala sekolah untuk guru-guru yang berprestasi berupa tunjangannya agak lebih dari guru biasa.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala MDTA Nurul Khairiyah sebagai berikut:

“Strategi yang saya terapkan yaitu yang pertama disiplin dalam hal mengajar dan kehadiran ke sekolah tepat waktu. Kemudian melakukan pembinaan kinerja guru contohnya sering mengikutkan para guru tertentu dalam seminar dan pelatihan tujuan agar menambah IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi). Dan memberikan motivasi terhadap guru-guru disini agar semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik”.

Dari hasil wawancara di atas memang benar kepala sekolah melakukan pembinaan kinerja guru seperti mengikuti seminar dan pelatihan menerapkan kedisiplinan terhadap guru maupun murid di MDTA Nurul Khairiyah. Memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja biasanya kepala madrasah memberikan masukan-masukan kepada guru agar guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

#### **d. Kepemimpinan Kepala Madrasah Memotivasi Guru Dalam Pelaksanaan Peningkatan Mutu Madrasah**

Kepemimpinan Kepala Madrasah memainkan peran sentral dalam menginspirasi dan memotivasi guru dalam menghadapi tantangan pelaksanaan peningkatan mutu madrasah. Sebagai pilar utama, kepala madrasah bukan hanya menjadi pemimpin administratif, tetapi juga penggerak utama di balik semangat dan dedikasi staf pengajar. Melalui pendekatan yang bersifat motivasional, kepala madrasah menjadi katalisator perubahan positif, membawa semangat inovasi dan dorongan untuk mencapai standar mutu yang lebih tinggi di seluruh madrasah. Sebagaimana yang di paparkan oleh Ibu Hamidah Shalihah selaku Kepala madrasah bahwa:

“Saya percaya bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu memotivasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam upaya peningkatan mutu. Salah satu caranya adalah dengan memberikan arah yang jelas dan menyeluruh, mengkomunikasikan visi dan tujuan peningkatan mutu dengan jelas. Selain itu, saya selalu berusaha untuk mendengarkan dan merespon kebutuhan dan aspirasi guru, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi mereka. Untuk meningkatkan semangat dan keterlibatan guru, saya merancang strategi kepemimpinan yang bersifat inklusif. Saya melibatkan guru dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan terkait peningkatan mutu. Saya juga mendorong kolaborasi dan tim kerja, memberikan ruang untuk inisiatif dan ide kreatif dari guru. Dengan cara ini, saya berharap dapat menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap upaya peningkatan mutu”

Pendapat beliau juga di perkuat oleh Ibu Nurkhadijah selaku Guru Madrasah yaitu:

“Kepala Madrasah kami aktif terlibat dalam memberikan dukungan moral dan profesional kepada para guru. Beliau selalu mendengarkan aspirasi dan kebutuhan kami serta memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan. Dengan memberikan dukungan langsung dalam pembinaan dan pengembangan profesional, kepala madrasah menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan motivasi bagi para guru. Kepala madrasah kami telah merancang strategi yang bersifat inklusif. Beliau melibatkan kami dalam proses perencanaan

dan pengambilan keputusan terkait peningkatan mutu. Hal ini tidak hanya menciptakan rasa kepemilikan bersama tetapi juga memberikan kami ruang untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif. Inisiatif ini secara signifikan meningkatkan semangat dan keterlibatan kami sebagai guru”.

Dalam wawancara tersebut, peran aktif kepala madrasah dalam memberikan dukungan moral dan profesional kepada para guru tergambar dengan jelas. Kepala madrasah menunjukkan kepedulian dan inklusivitasnya dengan mendengarkan aspirasi dan kebutuhan para guru serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Langkah-langkah konkret seperti pembinaan dan pengembangan profesional menegaskan komitmen kepala madrasah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan motivasi para guru. Pendekatan inklusif dalam perencanaan dan pengambilan keputusan terkait peningkatan mutu tidak hanya menciptakan rasa kepemilikan bersama, tetapi juga memberikan ruang bagi ide-ide kreatif dari para guru. Pandangan kepemimpinan yang efektif yang diungkapkan dalam wawancara tersebut mencerminkan filosofi yang kuat terkait peningkatan mutu. Dengan arah yang jelas, komunikasi terbuka tentang visi dan tujuan peningkatan mutu, serta perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi guru, kepala madrasah menciptakan fondasi yang kuat untuk lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Strategi kepemimpinan yang inklusif mendorong kolaborasi dan memberikan ruang untuk inisiatif kreatif, membantu menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap upaya peningkatan mutu. Dengan demikian, kepala madrasah tidak hanya menjadi pemimpin, tetapi juga menjadi fasilitator yang menginspirasi dan memberdayakan guru untuk berkontribusi secara signifikan dalam mencapai tujuan bersama untuk meningkatkan mutu madrasah. Selain itu, pelaksanaan inovasi pendidikan, seperti inovasi kurikulum, menjadi kunci dalam memperbaiki kualitas pendidikan. Inovasi tersebut tidak hanya berfokus pada hasil yang memuaskan bagi MDTA Nurul Khairiyah, tetapi juga bertujuan untuk memperbaiki performa kelas dan tingkat kelulusan. Dengan sasaran inovasi yang jelas, MDTA berusaha untuk membuktikan apakah inovasi yang dinilai baik dapat diterapkan dengan efektif sesuai harapan.

#### **4.1.1 Isi Hasil Pembahasan**

##### **a. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengkomunikasikan Visi dan Misi Madrasah**

Urgensi komunikasi visi dan misi sebagai landasan utama dalam membimbing komunitas Madrasah menuju pencapaian tujuan pendidikan tidak dapat diabaikan. Pernyataan bahwa visi dan misi bukan sekadar formalitas, tetapi menjadi pemandu kebijakan dan tindakan sehari-hari, mencerminkan pemahaman mendalam kepala madrasah akan peran krusial pesan tersebut dalam membentuk budaya organisasi Madrasah. Dengan mengadopsi pendekatan komprehensif, Madrasah menunjukkan kesungguhan dalam mencapai seluruh komunitas. Terlihat bahwa komunikasi visi dan misi Madrasah dianggap sebagai fondasi utama yang membimbing seluruh komunitas dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah pertama menegaskan bahwa visi dan misi bukan hanya formalitas, melainkan pemandu yang berpengaruh terhadap kebijakan dan tindakan sehari-hari di Madrasah. Komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah pertama lebih dari sekadar penyampaian pesan; melibatkan cara yang merangsang pemahaman, memotivasi, dan meresapi tekad bersama untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Inisiatif ini tidak hanya menetapkan arah, tetapi juga membentuk semangat dan dedikasi seluruh komunitas terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Penerapan strategi komunikasi oleh kepala madrasah mencerminkan upaya serius untuk memastikan visi dan misi madrasah dapat diakses oleh semua pemangku kepentingan. Penggunaan berbagai saluran komunikasi, seperti pertemuan langsung, media cetak, dan platform digital, menunjukkan pendekatan inklusif untuk melibatkan guru, peserta didik, dan orang tua. Dengan menyediakan pilihan saluran yang beragam, kepala madrasah membentuk dasar yang kuat untuk memastikan penerimaan pesan dan partisipasi aktif dari seluruh anggota madrasah.

Selain itu, kepala madrasah mengungkapkan pendekatan komprehensif dalam komunikasi visi dan misi madrasah. Pendekatan ini mencakup pemanfaatan berbagai saluran, mulai dari pertemuan langsung hingga media cetak dan digital seperti brosur, buletin, dan situs

web madrasah. Pemilihan teknologi daring, seperti konferensi video dan forum diskusi online, menunjukkan adaptabilitas dan kecanggihan kepala madrasah dalam menghadapi situasi terbatas, memastikan bahwa interaksi efektif tetap berjalan.

Kepala madrasah menonjolkan kebijakan komunikasi yang responsif dan inklusif terhadap kebutuhan beragam pemangku kepentingan (Fuad et al., 2023). Langkah-langkah ini tidak hanya meningkatkan aksesibilitas informasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung kolaborasi antara seluruh anggota madrasah. Dengan demikian, strategi komunikasi yang diimplementasikan oleh kepala madrasah menjadi alat yang efektif dalam membangun keterlibatan aktif dan pemahaman bersama di dalam komunitas madrasah. Dengan demikian, teknologi tersebut menjadi alat efektif untuk memastikan akses dan pemahaman pesan, bahkan dalam kondisi yang mungkin membatasi interaksi langsung. Tanggapan yang di berikan kepala madrasah menggambarkan komitmen yang tinggi dari kepala madrasah untuk memastikan komunikasi yang efektif dari visi dan misi. Kesadaran akan peran krusial komunikasi ini dalam membentuk budaya madrasah yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas menjadi jelas melalui upaya nyata dalam melibatkan dan merangsang pemahaman seluruh komunitas.

#### **b. Kepemimpinan Kepala Madrasah Mengambil dalam Pelaksanaan Peningkatan Mutu Madrasah**

Keputusan yang diambil melibatkan proses konsensus, di mana setiap keputusan didasarkan pada evaluasi data yang kuat dan mempertimbangkan dampaknya terhadap pengalaman belajar siswa. Keterlibatan seluruh tim manajemen madrasah, termasuk kepala bidang dan guru-guru, menciptakan dinamika kolaboratif yang berfokus pada upaya peningkatan mutu secara holistik. Dengan memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada data yang solid, proses ini menegaskan komitmen kami untuk memberikan pengalaman belajar yang terbaik bagi siswa madrasah.

Kriteria dan indikator kunci telah menjadi landasan utama dalam pengambilan keputusan terkait peningkatan mutu di madrasah kami. Penggunaan kriteria tersebut mencakup hasil evaluasi akademis siswa, respons dan umpan balik dari stakeholder, serta data kinerja guru. Dalam kerangka ini, kami juga memperhitungkan perkembangan sumber daya manusia, kondisi sarana dan prasarana, serta inovasi dalam pembelajaran.

Keputusan yang diambil bersifat holistik, mencakup berbagai aspek yang relevan untuk meningkatkan mutu madrasah secara menyeluruh. Dengan demikian, keputusan tidak hanya didasarkan pada aspek akademis semata, tetapi juga melibatkan elemen-elemen kritis lainnya yang dapat memengaruhi pengalaman belajar siswa dan kondisi kerja guru. Pendekatan ini memastikan bahwa upaya peningkatan mutu madrasah tidak hanya sebatas pemahaman akademis, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain yang mendukung pertumbuhan holistik siswa dan guru.

Seluruh proses pengambilan keputusan dalam peningkatan mutu madrasah didasarkan pada analisis menyeluruh terhadap kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Guna mencapai tujuan perbaikan, kepala madrasah mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian khusus dan pengembangan lebih lanjut. (Aslamiyah et al., 2022) juga menjelaskan bahwa pengambilan keputusan tidak sekadar merupakan aspek administratif semata, tetapi juga sebuah upaya yang melibatkan seluruh tim manajemen madrasah.

Melalui pendekatan ini, pengambilan keputusan tidak hanya diarahkan untuk memenuhi kebutuhan administratif, melainkan diimplementasikan sebagai strategi untuk mencapai perbaikan yang berdampak positif pada pengalaman belajar siswa dan kemajuan institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap keputusan yang diambil tidak hanya dilihat sebagai langkah administratif rutin, tetapi sebagai langkah proaktif yang dapat merangsang pertumbuhan dan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

#### **c. Prilaku Keteladanan Kepala Madrasah Dalam Pelaksanaan Peningkatan Mutu Madrasah**

Keteladanan kepala madrasah sebagai faktor kunci dalam memotivasi dan menginspirasi komunitas madrasah menjadi aspek penting yang terungkap dalam hasil wawancara. Pemimpin ini sepenuhnya menyadari bahwa setiap tindakan yang diambilnya

menjadi contoh bagi anggota komunitas lainnya. Dengan keyakinan yang kuat akan dampak positif keteladanan, kepala madrasah dengan sungguh-sungguh berkomitmen untuk menjalankan nilai-nilai dan sikap positif yang sejalan dengan visi dan misi madrasah.

Dalam usahanya untuk memotivasi guru, kepala madrasah menunjukkan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada sikap positif dan dukungan yang konsisten. Kepala madrasah tidak hanya memberikan penghargaan terbuka terhadap upaya guru, tetapi juga secara aktif memberikan pengakuan terhadap kontribusi yang mereka berikan dalam peningkatan mutu madrasah. Pendekatan ini tidak hanya bersifat formal, melainkan menjadi bagian integral dalam budaya organisasi madrasah yang diterapkan oleh kepala madrasah.

Lebih lanjut, kepala madrasah memainkan peran aktif dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional. Dengan terlibat langsung dalam inisiatif ini, kepala madrasah memastikan bahwa guru memiliki akses ke sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Melalui upaya ini, kepala madrasah tidak hanya memotivasi guru secara langsung, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana pertumbuhan profesional menjadi prioritas, mendukung pencapaian tujuan peningkatan mutu madrasah secara keseluruhan.

Kepala madrasah yang menunjukkan integritas, komitmen, dan sikap positif dianggap sebagai sumber inspirasi bagi seluruh komunitas. Dengan tindakan dan perilaku tersebut, kepala madrasah berhasil mendorong anggota komunitas untuk secara aktif berkontribusi dalam upaya peningkatan mutu madrasah. Perilaku kepala madrasah ini memberikan dampak positif dalam membentuk budaya kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Integritas dan komitmen yang ditunjukkan oleh kepala madrasah bukan hanya sekadar contoh, tetapi juga menjadi pendorong bagi seluruh komunitas madrasah untuk turut serta secara aktif dalam mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, perilaku kepala madrasah bukan hanya memotivasi secara individu, tetapi juga menciptakan sinergi positif yang mendukung visi dan misi madrasah.

Melalui pendekatan ini, kepala madrasah bertujuan menciptakan lingkungan yang tidak hanya mendukung pertumbuhan tetapi juga memotivasi guru. Kesadaran akan peran kunci kepala madrasah sebagai agen perubahan positif yang menginspirasi dan membimbing komunitasnya mencerminkan pendekatan kepemimpinan yang holistik dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Keteladanan dijadikan fondasi utama dalam membentuk budaya madrasah yang berkualitas dan mendorong perubahan positif yang berkelanjutan. Kepala madrasah, dengan menjadi teladan, berharap dapat membimbing guru menuju pertumbuhan profesional dan pribadi yang berkesinambungan. Dengan demikian, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pemandu spiritual dan intelektual yang berdedikasi untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

Upaya kepala madrasah dalam melaksanakan kurikulum menjadi cermin komitmen yang mendalam terhadap peningkatan mutu secara menyeluruh di madrasah. Dalam konteks ini, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang proaktif dalam mengarahkan dan memotivasi staf pengajar. Implementasi kurikulum menjadi salah satu bentuk konkret dari visi dan misi madrasah yang diupayakan oleh kepala madrasah. Dengan memastikan bahwa kebijakan dan program kurikulum mendukung tujuan peningkatan mutu, kepala madrasah menciptakan landasan yang kokoh untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini mencakup penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan dan perkembangan siswa, penerapan metode pengajaran yang efektif, serta penyediaan sumber daya yang memadai.

Melihat secara holistik pada kebijakan kepemimpinan madrasah dan implementasi kurikulum, kita dapat menggambarkan bahwa kepala madrasah berperan sebagai arsitek utama dalam membentuk budaya pendidikan yang dinamis dan berkualitas. Strategi kepemimpinan yang diimplementasikan melibatkan keterlibatan aktif guru dalam proses pengambilan keputusan terkait kurikulum, mendorong partisipasi dan rasa kepemilikan bersama.

Dengan pendekatan ini, kepala madrasah mampu memotivasi guru untuk berkontribusi secara positif dalam pelaksanaan peningkatan mutu dan implementasi kurikulum yang tidak hanya memenuhi standar pendidikan, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang optimal

bagi perkembangan siswa. (Ansani., & Baking, 2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa keberhasilan kepala madrasah dalam menyelaraskan kebijakan kepemimpinan dan kurikulum akan tercermin dalam prestasi dan pengalaman belajar yang positif di seluruh madrasah.

Titik tolak pengembangan kurikulum dapat didasari oleh pembaharuan dalam bidang tertentu. Misalnya, penemuan teori belajar yang baru dan perubahan tuntutan masyarakat terhadap sekolah. sehingga kurikulum diharapkan mampu merealisasikan perkembangan tertentu, sebagai dampak kemajuan iptek dan teknologi informasi, serta globalisasi, tuntutan-tuntutan sejarah masa lalu, perbedaan latar belakang murid, nilai-nilai filosofis masyarakat, agama atau golongan tertentu, dan tuntutan etnis kultural tertentu.

Suatu perubahan bisa saja berpangkal pada yang pertama, mungkin juga dapat bermula dari yang kedua, atau bahkan yang ketiga. Tetapi ketiganya akhirnya akan menjadi saling mempengaruhi, bila hal ini dikaitkan dengan perubahan kurikulum sejak tahun berdirinya MDTA Nurul Khairiyah, maka hal tersebut akan banyak mewarnai perkembangan suatu madrasah, dalam hal ini adalah wawasan seorang kepala madrasah. karena setiap perubahan sosial pasti mempunyai aktor, dan aktor dalam dinamika perkembangan dan perubahan sosial di madrasah diniyah adalah seorang ustadz yang mempunyai power (kekuatan) dalam hak kedalaman ilmu keagamaan dan wawasan barunya dalam menghadapi perubahan.

Setiap kegiatan ilmiah apapun memerlukan suatu perencanaan dan organisasi. Kegiatan tersebut harus dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Hal demikian berlaku di dalam dunia pendidikan, yang di dalamnya terdapat adanya program yang mapan dan dapat menghantarkan proses pendidikan sampai tujuan yang diinginkan. Proses pelaksanaan sampai pada evaluasi dalam pendidikan, dalam hal ini disebut dengan istilah kurikulum.

Fatah Syukur dalam bukunya *Dinamika Madrasah dalam Masyarakat Industri* mengatakan kurikulum merupakan rencana pelajaran yang dipakai sebagai patokan dalam proses pembelajaran yang mengacu kepada tujuan suatu lembaga pendidikan. Sedangkan menurut pandangan modern, kurikulum lebih dari sekedar rencana pelajaran atau bidang studi. Kurikulum dalam pandangan modern ialah semua yang secara nyata terjadi dalam proses pendidikan di sekolah/madrasah. Dalam teori prinsip efektifitas yang dimaksudkan adalah sejauh mana perencanaan kurikulum dapat dicapai sesuai dengan keinginan yang telah ditentukan. Efektifitas disini ditinjau dari mengajar guru dan belajar peserta didik. Proses pembelajaran dikatakan efisien jika usaha, biaya dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan program pengajaran tersebut dapat merealisasi hasil yang optimal. Pengembangan kurikulum dianggap efisien jika hasil yang dicapai (output) sesuai dengan usaha yang dikeluarkan (input).

Teori tersebut telah sesuai dengan perencanaan kurikulum di MDTA Nurul Khairiyah yang mencakup perumusan visi, misi, tujuan dan penentuan materi pelajaran yang akan diajarkan. Penentuan materi yang diajarkan ini didasarkan pada hasil kesepakatan musyawarah ustadz-ustadzah selaku pengurus dan sekaligus pengajar di MDTA Nurul Khairiyah yang mengacu pada nilai-nilai MDTA dan kebutuhan masyarakat.

Seiring berjalannya waktu, pelaksanaan kurikulum yang dilakukan di MDTA Nurul Khairiyah memiliki beberapa faktor seperti faktor pendukung dan faktor penghambat. Berikut ini dijelaskan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat implementasi kurikulum:

#### 1. Faktor pendukung implementasi kurikulum

##### a. Faktor perencanaan

Pada MDTA Nurul Khairiyah faktor perencanaan menjadi pengaruh keberhasilan implementasi kurikulum. Tanpa adanya perencanaan implementasi kurikulum di MDTA Nurul Khairiyah tidak terarah dan sistematis. Perencanaan menjadi faktor pendukung implementasi kurikulum karena pada MDTA Nurul Khairiyah sebelum melakukan pembelajaran sudah merencanakan terlebih dahulu terkait metode, materi, dan media yang akan digunakan. Tidak hanya itu terdapat juga jurnal pembelajaran untuk menjadikan pelaksanaan pembelajaran lebih terstruktur dan terarah.

##### b. Faktor lingkungan belajar

Faktor lingkungan belajar sangat mempengaruhi tingkat konsentrasi peserta didik. Dalam hal ini MDTA Nurul Khairiyah memiliki faktor lingkungan belajar yang baik karena pada lingkungannya bersih, terhindar dari kebisingan seperti suara kendaraan dan berbagai pencemaran seperti pencemaran air serta pencemaran udara.

c. Faktor sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana digunakan sebagai penunjang dalam pendidikan. Hal tersebut yang menjadikan sarana dan prasarana sebagai pengaruh implementasi kurikulum Al-Qur'an salah satunya di MDTA Nurul Khairiyah. Pada MDTA Nurul Khairiyah sarana dan prasarana yang ada menjadikan pendukung kegiatan belajar mengajar terjadi dengan efektif dan efisien.

d. Faktor Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan seorang yang memimpin sebuah satuan pendidikan berupa madrasah. Faktor kepala madrasah menjadikan pendukung implementasi kurikulum Al-Qur'an di MDTA Nurul Khairiyah berjalan dengan lancar yaitu dengan kemampuan kepala madrasah mengembangkan strategi, metode, dan kolaborasi yang melibatkan orangtua.

2. Faktor penghambat implementasi kurikulum

a. Masih lemahnya tingkat kesadaran peserta didik

Lemahnya tingkat kesadaran peserta didik menjadi kendala implementasi kurikulum di MDTA Nurul Khairiyah karena masih banyaknya peserta didik yang belum memiliki kesadaran akan pentingnya pembelajaran Al-Qur'an. Mereka menganggap bahwa pembelajaran Al-Qur'an kurang berguna dibandingkan dengan pembelajaran yang diterima di sekolah formal. Peserta didik lebih meremehkan pembelajaran Al-Qur'an sehingga banyak dari mereka yang tidak berangkat karena berbagai alasan yang ada dan juga banyak peserta didik yang datang terlambat. Dengan banyaknya peserta didik yang datang terlambat menjadikan pembelajaran tidak efisien. Tidak hanya itu peserta didik dalam melaksanakan pembelajaran terutama pembelajaran Al-Qur'an di MDTA Nurul Khairiyah masih banyak yang bermain, berkelahi, dan tidak memperhatikan.

b. Masih banyaknya guru yang belum paham tentang kurikulum

Pemahaman guru tentang kurikulum sangatlah penting. MDTA Nurul Khairiyah memiliki beberapa guru. Namun, dari beberapa guru tersebut hanya sedikit orang yang benar-benar memahami kurikulum Al-Qur'an yang ada. Banyak diantaranya hanya mengikutinya tanpa mengetahui kurikulum apa yang digunakan.

c. Pemilihan pengalaman belajar yang dikembangkan

Dalam memilih pengalaman belajar yang akan digunakan sebagai implementasi kurikulum masih kurang. Pengalaman belajar yang digunakan di MDTA Nurul Khairiyah harus dikembangkan tidak hanya pada batas-batas tertentu saja dan dapat menjadi lebih menarik serta realistik.

Kurikulum Madrasah Diniyah pada dasarnya bersifat fleksibel dan akomodatif. Oleh karena itu, pengembangannya dapat dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten/kota atau oleh pengelola kegiatan pendidikan sendiri. Prinsip pokok untuk mengembangkan tersebut ialah tidak menyalahi aturan perundang-undangan yang berlaku tentang pendidikan secara umum, peraturan pemerintah, keputusan Menteri Agama dan kebijakan lainnya yang berkaitan dengan penyelenggaraan madrasah diniyah.

**e. Kepemimpinan Kepala Madrasah Memotivasi Guru Dalam Peningkatan Mutu Madrasah**

Kepala Madrasah memiliki peran utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan motivasi para guru melalui keterlibatannya secara aktif dalam memberikan dukungan moral dan profesional. Selain menjadi pemimpin administratif, beliau juga menunjukkan kepedulian mendalam terhadap kebutuhan dan aspirasi para guru. Apresiasi terhadap kontribusi guru tidak hanya berupa kata-kata, tetapi juga diwujudkan melalui dukungan langsung dalam pembinaan dan pengembangan profesional.

Dengan terlibat langsung dalam pembinaan dan pengembangan profesional, Kepala Madrasah menciptakan iklim kerja yang memberdayakan para guru untuk terus tumbuh dan berkembang. Dukungan moral dan profesional ini merupakan bentuk nyata dari komitmen beliau untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memotivasi bagi seluruh anggota madrasah. Melalui tindakan nyata ini, Kepala Madrasah menjadi pendorong utama dalam meningkatkan semangat dan keterlibatan guru dalam meningkatkan mutu madrasah.

Strategi inklusif yang dirancang dengan bijaksana oleh Kepala Madrasah, di mana para guru aktif dilibatkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan terkait peningkatan mutu, menjadi pilar utama dalam membentuk budaya kepemilikan bersama. Pendekatan ini menciptakan suatu lingkungan di mana setiap anggota guru merasa memiliki peran yang signifikan dalam arah dan kebijakan madrasah. Dalam kerangka ini, Kepala Madrasah tidak hanya memainkan peran sebagai pemimpin, tetapi juga berperan sebagai fasilitator kolaboratif. Melibatkan para guru dalam proses pengambilan keputusan memberikan mereka ruang untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Inisiatif ini dengan positif memengaruhi semangat dan keterlibatan para guru, menciptakan suatu atmosfer kerja yang dinamis dan berdaya dorong. Tindakan kepemimpinan yang responsif dan inklusif tidak hanya memberikan dorongan moral semata, melainkan juga merangsang partisipasi aktif dan kreativitas guru. Dengan mendukung keikutsertaan para guru dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, Kepala Madrasah menjelma menjadi lebih dari sekadar pemimpin; beliau menjadi pionir perubahan dan inovasi dalam upaya peningkatan mutu madrasah..

Kepala Madrasah memperlihatkan kebijaksanaan dalam melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi kontribusi ide-ide kreatif, yang tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan bersama tetapi juga memotivasi para guru untuk memberikan yang terbaik. Tindakan ini menciptakan lingkungan di mana kreativitas dan semangat kolaborasi menjadi landasan untuk pertumbuhan dan perbaikan yang berkelanjutan. Melalui komunikasi visi yang jelas dan komprehensif, kepala madrasah membentuk budaya kerja kolaboratif dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Selain itu, kesadaran akan pentingnya mendengarkan dan merespons kebutuhan serta aspirasi guru, serta memberikan pengakuan terhadap kontribusi mereka, memperkuat iklim kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan motivasi. Dengan demikian, kepala madrasah menciptakan lingkungan yang dinamis dan memperlihatkan kesadaran akan peran guru dalam kesuksesan madrasah, yang secara efektif memengaruhi kinerja individu dan keseluruhan madrasah.

Kepala madrasah telah merancang strategi kepemimpinan yang inklusif untuk meningkatkan semangat dan keterlibatan para guru dalam upaya peningkatan mutu. Dalam strategi ini, guru diikutsertakan secara aktif dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan, menciptakan iklim kerja kolaboratif di mana setiap individu merasa terlibat dan memiliki peran penting. Memberikan kebebasan kepada guru untuk berkreasi dan mengemukakan ide-ide kreatif menjadi pendekatan krusial yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka secara keseluruhan. Diharapkan, strategi kepemimpinan yang inklusif ini dapat menciptakan atmosfer kerja yang dinamis, mendukung semangat kolaboratif guru, dan memperkuat rasa kepemilikan bersama terhadap upaya peningkatan mutu. Selanjutnya, pelaksanaan inovasi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru menjadi langkah berkelanjutan yang memperkuat dampak positif kepemimpinan yang telah dibangun sebelumnya. Dengan mendorong partisipasi dan melibatkan guru dalam perubahan positif, kepala madrasah menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi yang bertujuan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Permen nomor 28 tahun 2010 mengamanatkan bahwa kepala sekolah/madrasah memiliki peran penting sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk memobilisasi sumber daya madrasah dalam berbagai aspek, termasuk perencanaan program, pengembangan kurikulum, manajemen ketenagaan, dan hubungan dengan masyarakat. Namun, banyak kepala madrasah menghadapi tantangan dalam melakukan pengembangan madrasah karena keterbatasan pengetahuan mereka terhadap kompetensi yang diperlukan. Meskipun demikian, kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam mencapai tujuan pendidikan dan

memastikan kualitas pendidikan yang tinggi. Ini dilakukan melalui pengaturan sumber daya, kerjasama dengan guru, dan pengembangan profesionalisme guru. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepala madrasah dalam memimpin dan mengembangkan madrasah.

Peran kepala madrasah dengan peningkatan kompetensi guru yaitu;

1. Kepala madrasah sebagai pendidik: ‘Kepala madrasah memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di madrasah. Mereka mendukung guru dalam meningkatkan kompetensi mereka melalui fasilitasi dan dorongan yang berkelanjutan.
2. Kepala madrasah sebagai manajer: Kepala madrasah bertanggung jawab dalam mengelola tenaga kependidikan dan memfasilitasi pengembangan profesional para guru melalui berbagai kegiatan, baik di dalam maupun di luar madrasah.
3. Kepala madrasah sebagai administrator: Dalam pengelolaan keuangan, alokasi anggaran untuk peningkatan kompetensi guru sangat mempengaruhi tingkat kompetensi mereka, dan ini menjadi tanggung jawab kepala madrasah sebagai administrator.
4. Kepala madrasah sebagai supervisor:  
Kepala sekolah perlu melakukan supervisi berkala, termasuk kunjungan kelas, untuk memantau proses pembelajaran guru. Dari hasil supervisi ini, akan teridentifikasi kelemahan dan keunggulan guru, serta tingkat penguasaan kompetensi mereka, sehingga solusi dan pembinaan dapat diberikan untuk memperbaiki kinerja guru.
5. Kepala madrasah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau manusia sesuai kebutuhan, dengan memiliki sifat-sifat seperti jujur, percaya diri, dan berjiwa besar.
6. Menciptakan iklim kerja yang kondusif akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka. Prinsip-prinsip yang dapat diterapkan mencakup memberikan tujuan yang jelas, memberi penghargaan, memperhatikan kebutuhan guru, dan memberikan umpan balik secara teratur.
7. Kepala madrasah juga perlu memiliki sikap wirausaha dalam meningkatkan kompetensi guru, dengan menciptakan inovasi dan memanfaatkan peluang untuk perubahan yang berdampak positif pada proses pembelajaran siswa dan kompetensi guru.

## **5. KESIMPULAN**

1. Kepala madrasah harus memastikan visi dan misi bukan hanya formalitas, tapi juga pedoman untuk kebijakan sehari-hari. Dengan menggunakan pendekatan komprehensif dan berbagai saluran komunikasi, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan motivasi staf pengajar, siswa, dan orang tua. Strategi komunikasi ini menunjukkan keseriusan kepala madrasah dalam memastikan visi dan misi madrasah bisa diaksesi oleh semua orang. Dengan berbagai saluran komunikasi seperti pertemuan langsung, media cetak, dan platform digital, kepala madrasah ingin melibatkan guru, siswa, dan orang tua secara inklusif. Ini membantu memastikan bahwa pesan-pesan diterima dan semua anggota madrasah berpartisipasi dengan aktif.
2. Kepala madrasah membuat keputusan untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan analisis menyeluruh terhadap kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Mereka mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih lanjut. Kepala madrasah harus memahami dengan baik kriteria dan indikator kunci untuk berhasil dalam pengambilan keputusan ini. Proses ini melibatkan analisis menyeluruh terhadap evaluasi akademis siswa, tanggapan dari semua pihak yang terlibat, kinerja guru, pengembangan staf, dan inovasi dalam pembelajaran. Oleh karena itu, setiap keputusan yang diambil bukan hanya sebagai tugas administratif, tetapi sebagai langkah aktif untuk mendorong pertumbuhan dan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah..
3. Keteladanan kepala madrasah sangat penting dalam memotivasi dan menginspirasi komunitas madrasah, seperti yang terlihat dalam hasil wawancara. Mereka menyadari bahwa tindakan mereka menjadi contoh bagi orang lain. Dengan yakin akan dampak positif keteladanan, kepala madrasah berkomitmen untuk mencontohi nilai-nilai dan sikap positif yang sesuai dengan visi dan misi madrasah. Mereka menggunakan pendekatan kepemimpinan yang fokus pada sikap

positif dan dukungan yang konsisten untuk memotivasi guru. Selain memberikan penghargaan terbuka atas upaya guru, kepala madrasah juga mengakui kontribusi mereka secara aktif dalam meningkatkan mutu madrasah. Pendekatan ini tidak hanya formal, tetapi menjadi bagian penting dari budaya organisasi madrasah yang diterapkan oleh kepala madrasah.

4. Kepala Madrasah tidak hanya memainkan peran sebagai pemimpin, tetapi juga berperan sebagai fasilitator kolaboratif. Melibatkan para guru dalam proses pengambilan keputusan memberikan mereka ruang untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, Kepala Madrasah menciptakan dinamika kerja yang harmonis dan berkesinambungan, di mana setiap individu merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan mutu madrasah. Inisiatif ini dengan positif memengaruhi semangat dan keterlibatan para guru, menciptakan suatu atmosfer kerja yang dinamis dan berdaya dorong. Tindakan kepemimpinan yang responsif dan inklusif tidak hanya memberikan dorongan moral semata, melainkan juga merangsang partisipasi aktif dan kreativitas guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. M., & Habibatul, I. Y. (2021). Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Mis Nurul Ulum 1 Muara Burnai II Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Oki. *Manajemen Pendidikan Islam*, 12(3–69), 424–431. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Aslamiyah, N., Supriyanto, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Kebijakan Pengambilan Keputusan Pimpinan Dilingkungan Pondok Pesantren untuk Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Formal. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3), 150–165. <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Dan, P., & Dalam, K. (1999). Pemimpin dan kepemimpinan dalam al-qur'an. *Tanzil: Jurnal Studi Al Qur'an*, 1(1), 29–35.
- farida siti. (2019). Kepemimpinan kepala madrasah dalam persepektif manajemen pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ekonomi*, 4(1), 1–15.
- Ginting, R., & Haryati, T. (2012). Kepemimpinan dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah CIVIS*, II(2), 1–17.
- Hariyani, S., & Aksin. (2022). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Takeran. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 2(01), 199–208. <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i01.478>
- Hermanto Nst, M. (2018). Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Islam. *Al-Muaddib : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial & Keislaman*, 3(1), 228–249. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v1i1.471>
- Hidayat, W. (2003). *Strategi Pelaksanaan Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah*. 20, 168–184.
- Kahfi, I. (2022). LEADERSHIP OF MADRASAH HEAD IN IMPROVING THE QUALITY OF. *Pendidikan Jurnal Ibtidaiyah Madrasah*, 5(1), 44–61.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Lubis, S. A., Siahaan, A., & Siregar, N. A. R. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri Berprestasi. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(001), 58–70.
- Moleong, L. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), 103–117.
- Muzakir, U. (2013). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi. *Visipena*, IV(2), 130–145.
- Nasihah, D., Fauzi, A., & Hanafi, H. (2023). Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Cilegon. *Journal on Education*, 6(1), 7172–7185. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3960>
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zen, W. L., & Zen, W. L. (2016). *Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. 1(1), 123–140.

