

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MTsN 3 MEDAN

N. Cici Mahruliana¹

Kepala Madrasah MTsN 3 Medan

Email: cici_mahruliana@gmail.com

Abstract: The Leadership Role of the Madrasa Head in Improving the Quality of Education at Mtsn 3 Medan. The person responsible for coordinating efforts to improve education standards is the head of the madrasah. Because of the quality of education, graduates must be skilled, competent with appropriate capacities, honest, and moral. improve the quality of higher education in various ways, including improving educational facilities, producing and obtaining teaching materials, developing and perfecting curricula, evaluating systems, and training education staff. The descriptive analysis approach is combined with the qualitative approach in this study. Descriptive analysis is a research method that uses observable behavior and the written or spoken words of people who are used as research subjects to produce descriptive data that provide details about the phenomenon under study. Judging from the test findings, the form of authority used by the madrasah leadership at MTsN 3 Medan included that the madrasah leadership generally spoke with all heads of the teaching group, staff, and organizations before making any decisions.

Keywords: Leadership; Head master; Education quality

Abstrak: Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mtsn 3 Medan. Penanggung jawab koordinasi upaya peningkatan standar pendidikan adalah kepala madrasah. Karena kualitas pendidikannya, lulusan harus terampil, kompeten dengan kapasitas yang sesuai, sikap kejujuran, serta bermoral. meningkatkan mutu pendidikan tinggi dengan berbagai cara, antara lain memperbaiki fasilitas pendidikan, membuat dan memperoleh bahan ajar, mengembangkan dan menyempurnakan kurikulum, sistem evaluasi, dan melatih tenaga kependidikan. Pendekatan analisis deskriptif dipadukan dengan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini. Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang menggunakan perilaku yang dapat diamati dan kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang dijadikan subjek penelitian untuk menghasilkan data deskriptif yang memberikan rincian tentang fenomena yang diteliti. Dilihat dari temuan ujian, bentuk kewenangan yang digunakan oleh pimpinan madrasah di MTsN 3 Medan antara lain pimpinan madrasah umumnya berbicara dengan seluruh pimpinan kelompok pendidik, pegawai dan organisasi sebelum memutuskan keputusan apapun.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kepala Madrasah; Kualitas Pendidikan

PENDAHULUAN

Institusi pendidikan itu unik dan kompleks. Rumit karena pendidikan adalah organisasi yang terkait dengan berbagai cara dalam tujuan memenuhi kinerja dan komitmen. Sementara itu, ciri-ciri tertentu yang membedakan lembaga pendidikan dengan yang lain terletak pada ciri khasnya, yaitu terjadi proses pembelajaran dengan memberdayakan peserta didik.

Karakteristik dan kompleksitas pendidikan menurut pendapat Wahjosumidjo (2007: 87), bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat mendasar untuk mencapai tujuan pendidikan. Dapat diduga bahwa kemajuan pendidikan tidak terlepas dari hasil kepala atau pucuk madrasah. Menurut Makawimbang (2012: 61), kepala madrasah merupakan guru dengan jabatan fungsional dengan tugas tambahan sebagai pemimpin madrasah dimana diselenggarakannya proses pembelajaran atau lokasi interaksi pendidik dan peserta didik. Makanya, kepala madrasah dapat diibaratkan dengan kepala satuan pengajaran yang tugasnya memastikan pengelolaan satuan pengajaran. Pimpinan madrasah berada di garda terdepan dalam mengkoordinasikan upaya peningkatan pembelajaran. Kepala sekolah menurut Sagala (2010), ditunjuk untuk memiliki kewajiban merencanakan upaya kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

Menurut Mulyasa (2007), kepala madrasah adalah bagian dari komponen pendidikan yang memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Kepala madrasah bertugas mengajar, menjalankan madrasah, mengawasi pendidik lainnya, memanfaatkan dan memelihara sarana prasarana, serta

mengawasi madrasah tempatnya bekerja. dimulai dengan menindaklanjuti kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran di kelas dan hasil penilaian perencanaan pembelajaran guru. Sebagai pengembangan dari hasil penilaian yang didapat oleh ketua, dilakukan sedikit percakapan antara ketua dan pengajar kelas yang dinilai. (Isnaini, A.B., Siregar, dan Kusmanto, 2016). Jelas, kepala madrasah adalah salah satu orang yang bertanggung jawab penuh atas sebuah madrasah; guru, siswa, dan lingkungan yang mempengaruhi pembelajaran hanyalah beberapa dari sekian banyak hal yang perlu diperhatikan. Padahal kepala madrasah memiliki peran yang sangat besar pengaruhnya terhadap jalannya sistem pendidikan. Kepala madrasah memiliki kontribusi yang paling utama karena hanya dengan dialah sebuah lembaga pendidikan dapat berfungsi dengan baik. Mengenai peran kepala madrasah, Depdiknas pada tahun 2006 menyatakan bahwa kepala madrasah memiliki peran sebagai manajer, pemimpin, pendidik, *administrator*, *inovator*, *motivator*, atau supervisor. Akibatnya, keputusan atau kebijakan mengenai pengelolaan suatu proses pendidikan hanya dapat dilakukan oleh kepala madrasah..

Kepala Madrasah merupakan pelaksana administrasi yang menyelenggarakan administrasi sehari-hari. A'yuni, Q. (2016) mengklaim bahwa karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi karena memungkinkan pemangku kepentingan lainnya untuk berpartisipasi. Untuk membina madrasah yang dipimpinnya, pimpinan madrasah harus menjadi dalang yang inovatif. Kepala madrasah inovator bertugas untuk terwujudnya inovasi pendidikan. Permendiknas No 13 Tahun 2007 menetapkan bahwa kompetensi

kepala madrasah sangat diperlukan dalam melaksanakan fungsi pokoknya. Kepala madrasah berperan sebagai pendidik, pengelola, pengurus, pengawas, pemimpin, pencipta lapangan kerja, dan wirausaha sangat diperlukan untuk memajukan pendidikan. Kepala madrasah bertugas menciptakan lingkungan belajar mengajar sebagai fasilitator pengajaran agar guru dapat mengajar sesuai dengan *style*-nya dan siswa merasa nyaman dalam belajar. Untuk posisi ini, kepala madrasah bertanggung jawab atas dua hal: mengarahkan madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar mengajar dan memastikan bahwa guru mendapatkan pengawasan yang memadai agar mereka dapat melaksanakan tugasnya. Upaya peningkatan standar pendidikan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan aktif, tetapi yang paling penting adalah melakukan penyesuaian. Kepala madrasah harapannya mudah mengawasi dan menggerakkan mereka memiliki strategi yang lebih baik untuk memaksimalkan efektivitas, efisiensi, dan hasil yang terbaik terhadap layanan pendidikan jika seluruh pendidik dan staf madrasah bertekad berubah kearah yang terbaik.

Kepemimpinan mencakup proses memengaruhi orang lain untuk meningkatkan budaya kelompok, menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan, dan menetapkan tujuan organisasi. Sudarwan Danim (2004) mendefinisikan inisiatif sebagai “setiap langkah yang diambil seseorang atau perkumpulan untuk memfasilitasi dan mengkoordinasikan individu dalam diskusi tertentu agar tujuan yang ditentukan tercapai”. Dengan kewenangan yang tepat, kepala madrasah dapat menuntaskan tanggung jawab tambahan untuk mengontrol dan mengarahkan guru di satuan madrasah. Gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap *road map* madrasah yang diprogramkan. Staf pengajar juga harus dimanfaatkan untuk melakukan perubahan sehingga hasilnya baik. Oleh karena itu, kepala madrasah sangat diperlukan memberikan stimulus para guru.

Meskipun ada upaya untuk memperbaiki sistem pendidikan nasional, masalah pendidikan ini tetap ada. Letak madrasah baik yang berada di perkotaan maupun di pedesaan merupakan hal yang sangat penting. Madrasah pedesaan dan perkotaan pasti akan terjadi kesenjangan dari segi infrastruktur, SDM, dan metode pengelolaannya. Dari segi pendidikan, infrastruktur, dan pembangunan ekonomi, madrasah di daerah terpencil yang dekat dengan masyarakat tertinggal. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor yang paling signifikan dengan dampak yang signifikan. Wewenang mendasar kepala madrasah adalah kapasitas menggerakkan faktor-faktor yang berdampak pada tujuan pendidikan di madrasah. Keberhasilan mutu pendidikan suatu madrasah dapat ditentukan oleh kepemimpinan seorang kepala madrasah.

Lulusan pendidikan yang bermutu harus berkompeten, kompeten secara akademik, jujur, dan yang terpenting berakhlak mulia. meningkatkan mutu pendidikan dengan mengembangkan dan menyempurnakan fasilitas pendidikan, kurikulum dan sistem penilaian, mengembangkan dan membeli modul ajar, serta melatih pendidik dan tenaga kependidikan yang lain. Tidak mungkin setiap orang dapat mencapai harapan, keinginan, kebutuhan, dan visi peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini, diperlukan kepala madrasah yang terampil. Kehadiran sebanyak mungkin siswa, punya fasilitas unggul, dan menghasilkan lulusan dengan kualitas terbaik membutuhkan peran kepala

madrasah. Akibatnya, kepala madrasah perlu mewaspadai peluang dan ancaman yang akan muncul dengan sendirinya. Jika kepala madrasah tidak memperhatikan penentuan keberhasilan dan mutu pendidikan, maka pendidikan madrasah akan sulit mencapai tujuannya untuk pendidikan yang bermutu.

METODE PENELITIAN

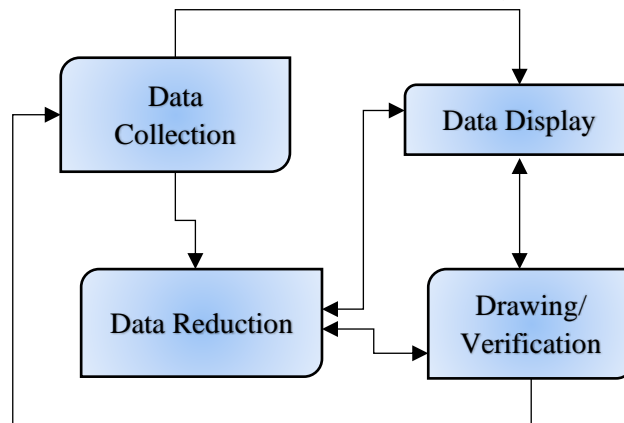
Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif. Metode pelaksanaan penelitian ini dari hasil data deskriptif berupa bahasa tulisan atau lisan serta perilaku individu yang diamati menurut Bogdan dan Taylor (1992:21-22). Keadaan alami objek berfungsi sebagai dasar untuk studi kualitatif ini.

Objek alam adalah hal-hal yang berkembang secara alami tanpa dimanipulasi oleh peneliti. Eksplorasi subyektif memiliki atribut khusus yang membuatnya unik dalam kaitannya dengan berbagai jenis pemeriksaan. Analisis data dalam penelitian kualitatif lebih

mengandalkan teknik naratif daripada analisis statistik (Nursapiah Harahap, 2020:98). Karena mengumpulkan data yang relevan adalah tujuan utama penelitian, metode pengumpulan data adalah metode yang paling cocok. Karena penerapannya ditentukan oleh konteks masalah dan gambaran data yang diperoleh, teknik pengumpulan data kualitatif pada dasarnya tidak pasti (A Muri Yusuf, 201: 372). Observasi, wawancara, dokumentasi, dan pencocokan/triangulasi adalah beberapa metode yang akan diterapkan untuk mengumpulkan data penelitian ini (Endang Widi Winanni, 2018: 159).

Penelitian ini berpusat pada keadaan objek sebenarnya serta guru-guru MTsN 3 Medan menjadi subjek penelitian.

Model Analisis data Miles and Huberman, analisis yang digunakan dalam penelitian ini, prosesnya dimulai dari *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing* atau *verification*.



Gambar1. Komponen Analisis Data Model Milles dan Huberman (1992)

PEMBAHASAN

Profil Kepala Madrasah MTsN 3 Medan

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 3 Medan memiliki nomor NPSN 10264578, memiliki Akreditasi A, alamat

di Jl. Melati 13 P. Helvetia, Kel. Helvetia Tengah, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Prov. Sumatera Utara. Beberapa prestasi telah diraih Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Medan, Dra. Hj. N. Cici Mahruliana, M.Si dalam tingkat daerah, regional dan nasional. Prestasi

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mtsn 3 Medan.

terbaik yang diraih adalah meraih Harapan 2, Grand Final Anugerah Guru Tenaga Kependidikan (GTK) Madrasah Berprestasi Tahun 2021 di Jakarta. Anugerah diberikan Menteri Agama Yaqut Cholil Qoumas. Pengalaman diklat, bimtek selama menjadi guru dan kepala

mdrasah menjadikan pengalaman dalam memotivasi guru-guru, staf dan pegawai madrasah. Kepala madrasah mendorong agar guru meningkatkan kedisipinan dan kinerjanya. Hal ini telah dilakukan terlebih dahulu oleh kepala madrasah MTsN 3 Medan



Gambar 1. Kepala MTsN 3 N.Cici Mahruliana Mendapat Anugerah Kepala Madrasah Berprestasi Tingkat Nasional 2021

Dengan menjunjung tinggi disiplin pendidik melalui pengajaran, pengelolaan, dan kedisiplinan, upaya untuk lebih mengembangkan kinerja pendidik adalah salah satunya. Hal ini dapat dibuktikan bahwa kepala MTsN 3 Medan mendorong disiplin guru melalui instruksi tertulis dan tidak tertulis. Terlebih lagi, kami menyatukan garis piket sehari-hari dan bergerak melawan individu yang menentangnya. Berkaitan dengan hal tersebut, kepala madrasah menyarankan untuk menjaga kedisiplinan melalui arahan dan himbauan yang dilakukan saat rapat, teguran lisan dan tertulis, serta mengawasi guru yang datang terlambat terutama pada hari Senin karena ada upacara bendera.

Kapasitas kepala madrasah untuk

memimpin madrasah secara efektif juga dipengaruhi oleh seberapa baik dia membangkitkan stafnya. Satuan pendidikan adalah suatu struktur sosial yang terdiri dari individu-individu yang memiliki ciri-ciri yang sama tetapi berbeda. Kepala madrasah harus termotivasi untuk mendukung perluasan dan pengembangan organisasi madrasah dalam keadaan seperti itu. Guru diizinkan untuk mengikuti kursus pengembangan profesional oleh kepala madrasah. Selain itu, ini menyediakan lingkungan belajar yang kondusif dan kerangka kerja untuk memfasilitasi pembelajaran.

Dalam melaksanakan program pendidikan, pimpinan madrasah telah melakukan manajemen progresif,

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mtsn 3 Medan.

manajemen jangka pendek, menengah, dan panjang selama 5 tahun ke depan dengan penekanan bekerja pada sifat pengalaman yang terus berkembang. Berikut adalah hasil yang diharapkan dari supervisi: Menyediakan kebutuhan infrastruktur supervisi dan mengembangkan ide-ide madrasah yang berkualitas Kepala madrasah bertugas memantau hasil supervisi, dan agar lebih berkonsentrasi pada pemantauan pelaksanaan, dibuat jadwal dari kegiatan ditetapkan. Di ruang kepala madrasah atau di ruang kelas, dimana guru akan diinstruksikan untuk melakukan kegiatan pembelajaran kemudian dilakukan kegiatan tindak lanjut. Untuk menindaklanjuti atau mendukung guru yang masih mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran, guru berkunjung yang sedang mengajar di kelas wajib memberitahukan kepada guru yang bersangkutan. Kepala madrasah mengatakan jika supervisi pertama berjalan dengan baik maka tahap selanjutnya adalah pembinaan pada semester itu, begitu juga sebaliknya: jika supervisi pertama tidak berjalan dengan baik maka langkah selanjutnya adalah memperbaiki dan melanjutkan ke supervisi kedua.

Hadiah dan hukuman dapat digunakan untuk menekankan bagaimana disiplin digunakan. Salah satu cara untuk memotivasi seseorang untuk berbuat baik dan berkinerja lebih baik adalah melalui hukuman atau penghargaan. Kedua pendekatan ini telah ada sejak lama di tempat kerja, dan sering digunakan dalam pendidikan. Namun, selalu ada ketidaksepakatan tentang apakah hukuman atau hadiah harus didahulukan. Guru berprestasi diberikan penghargaan oleh kepala madrasah, bukan secara finansial, tetapi dengan pujian, dorongan, dan yang terpenting, promosi. Kami memanggil guru yang kurang disiplin dan menawarkan pembinaan khusus.

Beberapa hal yang sulit dilakukan guru antara lain: membuat bahan ajar,

melakukan proses kegiatan pembelajaran dengan menggunakan model pembelajaran, meningkatkan kreativitas dalam belajar siswa, memahami mata pelajaran yang sulit, mengelola kelas, memanfaatkan metode pembelajaran yang efisien, dan memodifikasi teknik mengajar konvensional. Semua akan mengikuti anjuran kepala madrasah MTsN 3 Medan sehingga kepemimpinan madrasah memberikan solusi yang signifikan berupa pelatihan guru.

Teladan dalam pembinaan, dan pengembangan kreatifitas dari pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala madrasah. Pelaksanaan prinsip dan perangkat aturan implisit bagi warga madrasah, ketiga madrasah berusaha untuk membuat udara, lingkungan dan iklim yang membantu untuk pembelajaran yang efektif. Ditjen Pendis tentang Tata Tertib Kehadiran Guru di Lingkungan Madrasah Tahun 2013. Wakil Kepala Bidang Kurikulum Madrasah dan Guru di Kelompok MGMP mendukung upaya kepala madrasah untuk mendorong kinerja guru. Pimpinan madrasah umumnya memainkan kemampuannya untuk membangun daya cipta para pengajarnya. Ini memberi guru lebih banyak kelonggaran untuk bereksperimen dan menghasilkan ide-ide baru, serta kesempatan untuk mengambil lebih banyak peran terhadap tugas yang diemban kepada mereka.

Kepemimpinan Kepala Madrasah MTsN 3 Medan

Musyawarah ini bersifat menjelaskan kepada masyarakat madrasah dengan memberikan dorongan kepada bawahan yang merupakan kebijakan kepala madrasah, sebagaimana pimpinan madrasah dilakukan secara musyawarah dengan tujuan untuk memberikan masukan. Selain itu, ia bertanggung jawab dalam kepemimpinannya dan bijaksana

dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Rapat kepala madrasah sangat memperhatikan pendapat anggotanya, kepentingan orang banyak diutamakan, tidak egois, dan saling bertoleransi.

Hal ini merupakan cerminan dari lingkungan kerja yang menyenangkan, sebagaimana pengamatan kepala madrasah dapat melaksanakan peran kepemimpinannya dengan sangat baik. Dewan guru, staf, dan administrasi adalah bagian dari unit yang sama, dan kepala madrasah tidak memiliki batasan atau perbedaan di antara mereka. Namun demikian, pihak madrasah, seluruh dewan guru, dan tata usaha tetap menjaga profesionalisme yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar. Saat istirahat di ruang guru, ada suasana sangat akrab dan memiliki rasa kekeluargaan, dan canda di antara mereka. Kepala madrasah juga sangat ramah kepada semua siswa, namun kharisma dan kewibawaannya di depan siswa dan seluruh dewan guru tidak berkurang.

Berikut gambaran konsep kepemimpinan kepala madrasah: kepala madrasah rutin mengecek daftar partisipasi staf dan pengajar, satu kali dalam seminggu, kepala madrasah survey iklim madrasah, kepala madrasah rutin melihat piket jurnal harian, kepala madrasah secara konsisten mensurvei surat-surat yang mendekati, kepala madrasah memberikan tugas kepada pengelola untuk mengelola mengatasi masalah, kepala secara rutin mengecek kerapian ruang belajar, kepala membaca buku rapor dan piket, kepala secara konsisten mengecek pengeluaran bulanan rencana dan staf.

Dengan demikian pimpinan madrasah dalam menjalankan tugasnya telah memenuhi kewajiban dan tugasnya dalam mencapai tujuan yang wajar dari madrasah dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan bermanfaat. Jadi kesimpulannya bahwa kepala madrasah

MTsN 3 Medan menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik. Kepala madrasah mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan melalui kepemimpinan yang demokratis.

Dalam penyusunan kurikulum madrasah, kepala madrasah dan seluruh pemangku kepentingan berdiskusi untuk merencanakan pelaksanaan kurikulum tersebut. Guru menggunakan sumber daya pendidikan seperti RPP dan silabus yang sudah disiapkan tentunya sejak awal tahun pelajaran. Secara alami, pendidik berusaha untuk menyediakan siswa dengan pendidikan terbaik.

Agar kepala madrasah dapat memenuhi tanggung jawab kepemimpinannya, ia harus melaksanakan program yang telah direncanakan. Kepala madrasah harus bekerja keras mewujudkan program ini agar tugasnya sebagai pimpinan dapat berjalan dengan baik dan mutu pendidikan madrasah dapat meningkat sesuai dengan standar mutu pendidikan nasional. Sehingga kepala madrasah selalu membuat rencana kegiatan selama satu semester melalui diskusi setiap semester. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan sebagai manajer, edukator, dan motivator. Peran kepala madrasah menjadi mengawal pelaksanaan awal visi dan misi madrasah. Sama halnya dengan peran pengelola sebagai motivator, program kerja madrasah dilakukan secara bersama-sama, dengan sangat detail, dan oleh seluruh komponen madrasah untuk mewujudkan hal tersebut dan mencapai suatu tujuan.

Dalam melaksanakan program peningkatan mutu pendidikan di MTsN 3 Medan, salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan memberikan motivasi. Dalam hal ini kepala madrasah memotivasi tenaga pengajar terlebih dahulu sebelum memotivasi siswa. Terlihat dari adegan ini bahwa kepala madrasah berperan sebagai motivator. Peran ini dipenuhi dengan

menyediakan fasilitas belajar yang memadai dan membangun lingkungan kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan secara efektif. Peningkatan kedisiplinan guru merupakan faktor terpenting dalam peningkatan standar pendidikan. disiplin di antara siswa, administrasi, dan guru, dan terus berupaya untuk membuat sarana dan prasarana lebih mudah diakses untuk proses belajar mengajar siswa.

Peran Kepala Madrasah MTsN 3 Medan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Dari uraian di atas kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan madrasah dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala madrasah berperan dalam peningkatan mutu pendidikan. Pertama dan utama, kepala madrasah adalah pendidik yang berkualitas yang mampu mengarahkan staf, siswa, dan guru.
2. Kepala madrasah berperan sebagai pengelola. Peran ini kepala madrasah tunjukan dengan mampu merencanakan program, membentuk kelompok personel, meningkatkan kinerja guru dan staf, serta memanfaatkan sumber daya madrasah secara maksimal.
3. Kepala madrasah berperan pionir. Peran kepala sebagai pioner yang memiliki bidang kekuatan yang serius bagi seorang, memahami keadaan bawahannya dengan baik, memiliki cita-cita dan mewujudkan visi madrasah, dapat memutuskan dan menyampaikan.
4. Kepala madrasah berperan sebagai inovator. Peran kepala madrasah yang mampu melahirkan konsep-konsep segar untuk menghidupkan kembali madrasah.
5. Kepala madrasah berperan sebagai motivator. Peran yang kepala lakukan

menggunakan prinsip reward-and-punishment dan mengontrol aspek fisik dan non fisik tempat kerja.

6. Kepala madrasah berperan sebagai administrator.

Peran kepala sebagai administrator, mengelola administrasi siswa, kepegawaian, dan keuangan, serta administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling. Posisi terakhir adalah supervisor, di mana seseorang mengembangkan, menerapkan, dan memanfaatkan hasil program supervisi.

Kepala madrasah sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pemimpin telah menyusun beberapa rencana dan strategi dalam mewujudkan visi dan misi madrasah, antara lain sebagai berikut: a) menyusun tujuh standar program kerja kepala madrasah, kegiatan agenda rutin kepala madrasah, program kerja tahunan, jadwal kepala madrasah, jadwal kegiatan madrasah, pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab pengelola madrasah, bertindak sebagai kepala madrasah, dan membuat program kinerja kepala madrasah berdasarkan komponen-komponennya, aspek, dan indikator yang perlu dipenuhi. b) Rencana program kerja jangka panjang untuk kurikulum, kesiswaan, manajemen, dan program organisasi dan manajemen disusun oleh kepala madrasah.

Terlepas dari upaya terbaik yang dilakukan untuk menerapkan dan menguji setiap program, selalu ada tantangan yang harus diatasi. Apalagi di MTsN 3 Medan terdapat beberapa masalah yang dialami saat program dilaksanakan. Kendala tersebut antara lain: a) kendala keuangan: pembayaran honor guru, perbaikan ruang kelas, investasi ATK, dan lain sebagainya tetap diprioritaskan. b) Kurikulum dilaksanakan dengan baik, tetapi tidak sempurna karena beberapa faktor, terutama letak madrasah ini di desa, yang mengurangi motivasi anak untuk belajar dibandingkan dengan siswa di tempat lain.

c) Cadangan yang diperoleh bersumber sebagian pada BOS.

Kepala madrasah memegang peranan yang sangat penting dan utama dalam mencapai tujuan tersebut, yang sebenarnya merupakan rangkaian yang sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidik atau guru dan seluruh lembaga pendidikan yang terlibat. Dalam hal ini kepala madrasah melakukan

upaya yang signifikan dan dominan dengan apa yang dilakukan MTsN 3 Medan untuk mendorong peningkatan kualitas guru di lembaga pendidikan. Komitmen yang tinggi dari kepala madrasah agar dapat terwujud mutu guru dengan cara mengembangkan kurikulum menjadi lebih berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah (Andang, 2014).



Gambar 2. Prestasi Guru-guru MTsN 3 N Medan

Dari sekian banyak ikhtiar yang telah dilakukan oleh pimpinan madrasah yang bersungguh-sungguh dalam menggarap hakikat pendidik di madrasah, sudut-sudut yang berdampak pada siklus tersebut belum terselamatkan. Terutama sudut pandang yang membantu dan menggagalkan usahanya dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan madrasah untuk menggarap hakikat pendidik di madrasah. Sebagai upaya mencapai tujuan yang telah digariskan dalam visi dan misi madrasah, faktor pendukungnya adalah keunggulan dan peluang yang dapat diperoleh dari kekuatan internal dan eksternal madrasah. Sebaliknya, kondisi yang menghalangi

implementasi dan implementasi yang tepat dapat menjadi faktor penghambat.

Upaya yang akan dilakukan oleh pimpinan madrasah dengan penuh niat untuk menggarap hakikat permadrasah secara keseluruhan dan hakikat pendidik secara khusus tidak dapat benar-benar diselesaikan sendiri tanpa koordinasi serentak dari beberapa pembuat kebijakan secara berkelompok dan kolaborasi. Tanpa dukungan yang solid dari semua pihak, semua upaya akan sia-sia. Padahal, semua pihak yang terlibat, termasuk yayasan, madrasah, dan semua guru yang memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan mutu, bekerja sama dengan baik untuk mencapai keberhasilan tersebut.

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mtsn 3 Medan.

Karena peningkatan prestasi siswa terkait erat dengan keberhasilan kepemimpinan, sumber daya manusia madrasah komponen penting dari organisasi pendidikan harus didukung. Siswa berkualitas tinggi juga akan diajar oleh guru yang berkualitas. Begitu pula dengan kepala madrasah, jika presentasi

setiap pengawas madrasah sudah sempurna, maka latihan dan pelaksanaan di madrasah akan berjalan secara nyata. Oleh karena itu pihak madrasah memberikan hadiah kepada para guru dan pengurus berupa kenaikan gaji di berbagai tingkatan agar mereka tetap bekerja dengan semangat dan meningkatkan kinerjanya



Gambar 2. Siswa MTsN 3 N Pemenang Juara II Myres 2021

Agar pendidikan dapat berperan dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan prestasi siswa di madrasah, ada tiga syarat utama yang harus diperhatikan: buku yang berkualitas, sarana dan prasarana yang unggul, dan guru yang profesional. dan tenaga kependidikan. Manajemen peningkatan mutu diperlukan bagi madrasah untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut di atas. Hal ini sejalan dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, yaitu sebagai berikut: a) survei, merupakan cara yang paling umum untuk mewajibkan seluruh komponen madrasah bersinergi dengan berbagai pihak terkait, misalnya wali dan para ahli untuk menilai kelayakan madrasah dalam

strategi madrasah meningkatkan mutu lulusan. b) Benchmarking adalah kegiatan yang menetapkan standar prosedur serta hasil yang akan diperoleh dalam jumlah waktu yang telah ditentukan. Standar tercermin dalam realitas yang ada untuk tujuan praktis. c) jaminan mutu yang berorientasi pada proses. Hal ini menunjukkan bahwa gagasan tersebut mencakup jaminan bahwa proses yang dilakukan sesuai dengan pedoman dan standar yang ditetapkan. d) Suatu sistem untuk mengidentifikasi penyimpangan kualitas dari lulusan yang tidak sesuai dengan standard mutu. Untuk menjamin bahwa output sesuai dengan standar, adanya konsep output segai orientasi.



Gambar 3. Siswa MTsN 3 Medan meraih Juara terbaik I untuk kategori Tahfiz 1 Juz dan Tilawah Putri MTQ Tingkat Provinsi Sumatera Utara XXXVIII

Oleh karena itu, jika kepala madrasah tidak berkembang dan melakukan perubahan sebagai pemimpin maka mutu pendidikan tidak akan meningkat. Akibatnya, manajemen peningkatan mutu harus dilakukan oleh kepala madrasah agar dapat memenuhi tanggung jawab kepemimpinannya. Dalam praktiknya, kepala madrasah selalu mengikutsertakan warga sehingga mereka berdua merasa madrasah adalah milik mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah MTsN 3 Medan termasuk dalam kategori kepemimpinan demokratis, di mana kepala madrasah berkonsultasi dengan seluruh dewan guru, staf, dan tata usaha sebelum mengambil keputusan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan paparan yang telah disampaikan maka kesimpulan bahwa kepala madrasah MTsN 3 Medan menggunakan kepemimpinan yang demokratis, yaitu kepala madrasah berkonsultasi dengan seluruh guru, staf, dan pengurus sebelum mengambil keputusan. Delapan standar nasional

pendidikan telah dipenuhi oleh pendidikan yang diberikan di MTsN 3 Medan. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di MTsN 3 Medan, khususnya pertama sebagai pendidik yang mampu memimpin staf, karyawan, siswa, dan guru. Kedua, sebagai manajer yang dapat membuat program, mengatur kelompok personel, dan mengontrol kinerja pada setiap sumber daya madrasah. Ketiga bekerja sebagai administrator, mengelola administrasi siswa, kepegawaian, dan keuangan, serta administrasi kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling. Yang keempat adalah sebagai, program manajemen bos, melaksanakan program pengawasan, dan menggunakan konsekuensi dari manajemen. Kelima, sebagai seorang pemimpin berusaha menjadi teladan, memahami keadaan bawahannya, memiliki visi, memahami visi madrasah, serta mampu berkomunikasi dan mengambil keputusan. Keenam, sebagai inovator yang dapat mencari atau menemukan konsep-konsep baru untuk pembaharuan madrasah. Terakhir sebagai inspirasi untuk menguasai

tempat kerja baik fisik maupun non fisik, serta dapat menerapkan standar remunerasi dan disiplin. Baik faktor internal maupun eksternal berkontribusi terhadap hambatan untuk meningkatkan standar pendidikan yang diberikan oleh madrasah. Faktor internal, khususnya faktor dana madrasah. Faktor lingkungan wilayah dan masyarakat merupakan faktor eksternal.

Kemudian, kepala madrasah agar

dapat mempertahankan tanggung jawab utama dan fungsi kepemimpinan yang dikembangkan dengan baik, berkolaborasi dengan orang lain untuk memastikan keberhasilan hasil pembelajaran agar menghasilkan output yang berkualitas, meningkatkan manajemen waktu, dan bertanggung jawab atas setiap tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arcaro, J. (2006). *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta
- A'yuni, Q., (2016), *Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Kisaran dalam Pelaksanaan pekerjaan di kabupaten asahan*, Jurnal Administrasi Publik, 7(1):64-76.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Burhanuddin, (2004). *Gaya Kepemimpinan Ideal*, Bandung: Press
- Danim, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (kepemimpinan jenius (IQ+EQ), Perilaku Motivational dan mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Deepublish. Jerry H. Makawimbang. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Harahap, Nursapiah. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Sumatera Utara: wal ashri publishing.
- Handoko. (1997). *Sukses Kepemimpinan*, Surabaya: Erlangga
- Hidayati, (2015). *Kepemimpinan dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jurnal Tarbiyah.
- Jelantik, K. (2012). *Menjadi Kepala Madrasah Yang Profesional*. Yogyakarta:
- Juliantoro, M. (2017). *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal al-hikmah, Vol.5
- Maryati. (2016). *Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Pendidikan*, Quality, Vol.4(2), 170.
- Milles dan Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, hlm. 16.
- Moedjiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogjakarta: UII Press
- Moleong, Lexy J. (2006), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E (2007). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustapid, Hasibuan A.I. & Wijaya, C. (2019). *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam*

- Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Miftahul Falah Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Anthropolos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya, 4 (2): 201-210.*
- Nurul H. (2016). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Priyono. 2016. *Metodologi Penelitian*. Sidoarjo: ZitaFama Publishing.
- Rachamsyah. (2008). *Kepemimpinan Otoriter, Demokratis dan Paternalistik*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Sagala, S. H. (2010). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung. Alfabeta
- Siregar, A.B., Kusmanto, H. Isnaini. (2016), *Evaluasi Kinerja Kepala Madrasah Menengah Kejuruan Sekabupaten langkat tahun 2015*, Jurnal Administrasi Publik, 6(1):13-19.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Graha Ilmu
- Suderadjat, H. (2005). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Bandung: CV. Cipta Cekas Grafika
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.