

Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma'arif Giriloyo II Bantul Yogyakarta

Aufa

STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa

e-Mail: aufa@yahoo.com

Abstract

This research is a field that discuss management headmaster in improving the quality of education in MI Ma'Arif Giriloyo 2 Bantul Yogyakarta, which are qualitative. The results of this study were (1) the management headmaster in MI Ma'Arif Giriloyo 2 Bantul Yogyakarta include: educator, managerial, administrator, supervisor, leader, innovator and motivator. (2) improving the quality of education can be accomplished by efforts to improve the professionalism of teachers by providing opportunities for teachers to continue their studies to a higher level and includes the seminars, workshops, and computer training. Religious activities and provide additional tutoring subjects to students for national exams. (3) factors affecting the implementation of management headmaster include factors: the availability of funds, personnel, infrastructure and the presence of MI 1 that become obstacles for MI 2 in making innovations, because MI 1 and MI 2 under the auspices of the same foundation.

Keywords: *Quality of education, Principals*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang membahas tentang manajemen kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Ma'arif Giriloyo 2 Bantul Yogyakarta, yang bersifat kualitatif. Hasil penelitian ini adalah (1) manajemen kepala madrasah di MI Ma'arif Giriloyo 2 Bantul Yogyakarta meliputi: educator, manajerial, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. (2) upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan upaya peningkatan profesionalisme guru dengan memberikan peluang kepada para guru untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dan mengikut sertakan dalam kegiatan seminar, workshop, dan pelatihan komputer. Memberikan kegiatan keagamaan dan les tambahan mata pelajaran kepada peserta didik untuk menghadapi ujian nasional. (3) faktor yang mempengaruhi dalam implementasi manajemen kepala madrasah mencakup faktor: ketersediaan dana, personalia, sarana prasarana dan adanya MI 1 yang menjadi kendala bagi MI 2 dalam melakukan inovasi-inovasi, dikarenakan MI 1 dan MI 2 berada di bawah naungan yayasan yang sama.

Kata kunci: *Mutu pendidikan, Kepala Madrasah*

Pendahuluan

Persoalan kursial yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu (*quality*) pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan jika dibandingkan dengan mutu pendidikan di negara maju. (Fathurrohman, 2012: 6) Harus diakui juga bahwa mutu pendidikan di Indonesia sedang dalam keadaan gawat darurat, hal ini yang dikatakan oleh menteri pendidikan Anas Baswedan. (Baswedan, 2015) Salah satu faktor rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya nilai rata-rata guru di Indonesia hanya 44,5%, padahal nilai standar kompetensi guru adalah 75%. Gambaran ini menunjukkan kinerja guru harus mendapatkan perhatian khusus oleh pemerintah pusat dan daerah khususnya.

Upaya peningkatan mutu pendidikan bukanlah tugas yang mudah, karena diperlukan kerjasama dari tim yang solid untuk mewujudkannya. Banyak permasalahan-permasalahan yang menghambat dalam proses peningkatan mutu pendidikan diantaranya; sikap mental para pengelola pendidikan, baik yang memimpin maupun yang dipimpin. Kelompok yang dipimpin mau bergerak hanya karena perintah atasan, bukan adanya rasa tanggung jawab. Begitu juga yang memimpin, tidak memberikan motivasi dan memberi kepercayaan tetapi senang mendelegasikan wewenang. Sikap mental bawahan yang bekerja bukan atas tanggung jawab, tetapi hanya karena diperintah atasan akan membuat pekerjaan yang dilaksanakan hasilnya tidak optimal. Guru hanya bekerja sesuai dengan petunjuk dari atasan, sehingga guru tidak bisa mengembangkan kreativitasnya dalam proses KBM.

Wahjosumidjo beranggapan bahwa mutu pendidikan, disamping dipengaruhi oleh kualitas guru dalam proses belajar mengajar, lengkap tidaknya fasilitas di sekolah, juga dipengaruhi oleh kapasitas kepala sekolah. Peran kepala sekolah selain sebagai pemimpin bagi semua siswa, guru, dan pengawai, yang akan membawa kearah mana sekolah yang dipimpinnya, apakah akan menjadi sekolah yang bermutu atau akan menjadi sekolah yang biasa-biasa saja. (Wahjosumidjo 2013: 82). Dalam menjalankan proses kepemimpinannya, seorang kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen sebagai salah satu cara membantu menjalankan tugas dan upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya.

Pernyataan tersebut dapat dilihat pada realitanya di lapangan, tepatnya di MI Giriloyo II yang beralamatkan di Kp Giri Loyo Dukuh Yogyakarta merupakan MI swasta dan memiliki prestasi yang sangat cemerlang khususnya dibidang keagamaan, hal ini tidak terlepas dari upaya kepala sekolah khususnya. Namun, dalam pembelajaran umum MI Giriloyo II masih kurang maksimal dalam kegiatan pembelajaran, karena kurangnya waktu yang diberikan oleh kepala sekolah untuk mata pelajaran umum khususnya dalam bidang studi matematika. Para guru telah berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan pembelajaran kepada para siswa, misalnya dalam pelaksanaan les yang diberikan kurang efektif karena dalam satu minggu hanya dua hari, dan selebihnya dikhususkan untuk pembelajaran

agama. Kepala sekolah juga tidak memiliki latar belakang (pendidikan), kurangnya interaksi kepala sekolah kepada sesama para guru khususnya dalam pemberian masukan seperti, metode, media, dan motivasi. Hal ini menjadi kendala tersendiri bagi para guru dan murid khususnya. (wawancara dengan Ibu Purwanti, 2/9/2015)

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka peneliti berkeinginan untuk mengetahui manajemen kepala madrasah, faktor pendukung dan penghambat berjalannya manajemen kepala madrasah serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Ma'arif Giriloyo 2 Bantul Yogyakarta.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Peneliti dalam penelitian ini berusaha memahami peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang biasa dalam situasi tertentu. Pendekatan kualitatif merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan pandangan *konstruktivist* (seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna yang secara sosial dan historis dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola) atau pandangan advokasi/partisipatori (seperti orientasi politik, isu, kolaboratif, atau orientasi perubahan) atau keduanya. (Emzir, 2008: 28).

Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer meliputi Kepala madrasah MI Ma'arif Giriloyo II Yogyakarta, para guru, dan siswa. Sedangkan sumber data skundernya adalah dokumentasi yang diperoleh dari MI Ma'arif Giriloyo II Bantul, literatur-literatur, dan sumber bacaan yang relevan dengan tema penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan model analisis *Miles dan Huberman* yang meliputi *reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

Manajemen Kepala Madrasah

Manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu "*mano*" yang berarti tangan, kemudian berkembang menjadi "*manus*" yang berarti bekerja berkali-kali dengan menggunakan tangan, ditambahkan imbuhan "*agere*" yang berarti melakukan sesuatu berkali-kali dengan menggunakan tangan, kemudian kata-kata tersebut digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. (Usman, 2013: 5-6) *Managere* diterjemahkan ke bahasa Inggris *to manage* (kata kerja), yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan dan memimpin. (Machali, 2016: 1-3) Dalam kamus Inggris-Indonesia, John M. Echols dan Hasan Shadily, memahami manajemen (*management*) berarti direksi, pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan. (Echols, 2014: 462)

Oleh karena itu, manajemen merupakan suatu proses sosial yang direncanakan untuk menjamin kerjasama, partisipasi, dan keterlibatan sejumlah

orang/organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan secara sistematis, efektif, dan efisien.

Manajemen memiliki banyak fungsi, tetapi sampai saat ini belum ada konsensus baik diantara praktisi maupun teoritis mengenai apa yang menjadi fungsi-fungsi manajemen atau unsur-unsur manajemen. Namun demikian, secara umum fungsi-fungsi manajemen dikemukakan para ahli sebagai berikut, (Machali, 2016: 25-23)

1. Henry Fayol: perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengkoordinasian, dan pengendalian.
2. G.R.Terry: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan/penggerak, dan pengendalian.
3. Ernest Dale: perencanaan, Pengorganisasian, Penyusunan kerja, Pengarahan, Inovasi, penyajian laporan, dan pengendalian.
4. William Newman: perencanaan, pengorganisasian, perakitan sumber-sumber, pengarahan, dan pengendalian.

Dari berbagai pendapat para ahli yang menggunakan istilah dan memiliki variasi, maka perbedaan dan persamaan istilah mengenai fungsi manajemen tersebut, secara umum dapat dirumuskan fungsi manajemen sebagai berikut:

- 1 Perencanaan (*Planning*). Perencanaan adalah proses kegiatan yang menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, hemat penulis perencanaan dapat diartikan sebagai aktivitas pengambilan keputusan tentang sasaran (objek) apa yang ingin dicapai, tindakan apa yang diambil dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran tersebut dan siapa yang akan melaksanakan tugas tersebut guna mencapai tujuan, dalam hal ini adalah pendidikan itu sendiri. Perencanaan dalam dunia pendidikan merupakan pedoman yang harus dibuat dan dilaksanakan sehingga usaha pencapaian tujuan lembaga itu efektif dan efisien.
- 2 Pengorganisasian (*Organizing*). Pengorganisasian merupakan lanjutan dari perencanaan dalam sebuah sistem manajemen. Pengorganisasian adalah suatu kegiatan pengaturan atau pembagian pekerjaan yang dialokasikan kepada sekelompok orang atau karyawan dalam pelaksanaannya diberikan tanggung jawab dan wewenang. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya organisasi adalah suatu kegiatan pengaturan atau pembagian pekerjaan serta kerjasama dalam melakukan pekerjaan yang dialokasikan kepada sekelompok orang atau karyawan dalam pelaksanaannya diberi tanggung jawab dan wewenang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- 3 Penggerak (*Actuating*) adalah upaya untuk menggerakkan atau mengarahkan tenaga kerja (*man power*) serta menggunakan fasilitas yang ada guna mengerjakan pekerjaan secara bersama-sama. Jadi, fungsi penggerak dalam manajemen menempati posisi yang sangat vital bagi langkah-langkah manajemen dalam merealisasikan segenap tujuan, rencana, dan kegiatan-

kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam bidang pendidikan misalnya seorang kepala madrasah harus dapat menggerakkan fungsi penggerak ini agar para anggotanya mau bekerja keras secara ikhlas dan penuh tanggung jawab dengan tugas-tugas yang diamanatkan kepadanya.

4. Pengawasan (*Controlling*) adalah proses pengamatan dan pengukuran terhadap segenap aktivitas anggota organisasi guna menyakinkan bahwa semua tingkatan dan tujuan dan rancangan yang dibuat benar-benar dilaksanakan.

Manajemen dalam penelitian ini dikatakan berfungsi jika memenuhi: perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengawasan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Machali dan Hidayat pada bagian fungsi manajemen di atas.

Kepala madrasah selain berperan sebagai pemimpin pendidikan, juga berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator, (EMASLIM). Sejalan dengan hal tersebut, Machali dan Hidayat menjelaskan bahwa pemimpin pendidikan, yaitu kepala sekolah memiliki dua peran kepemimpinan yaitu:

Pertama, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas di madrasah. Kedua, sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus mampu meningkatkan dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi. Oleh karena itu, untuk melaksanakan fungsi tersebut kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola *stakeholder* sehingga tercipta suasana belajar mengajar yang baik, sekaligus melaksanakan monitoring dan evaluasi bagi para guru atau siswa sehingga termotivasi dalam mengelola kegiatan yang ada di dalam lembaga pendidikan.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah sangat penting dalam menentukan operasional kerja harian, mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan yang dapat memecahkan berbagai problematika pendidikan di sekolah. (Sagala, 2000: 170) Problematika yang terjadi di sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah dan para guru untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui perbaikan-perbaikan dan konsultasi guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

Mutu Pendidikan

Arti mutu (*quality*) menunjukkan sifat yang menggambarkan “baik” nya suatu barang atau jasa yang diproduksi atau dipasok oleh suatu lembaga dengan kriteria tertentu. Kata mutu/kualitas masuk dalam bahasa Indonesia dari bahasa Inggris, yaitu *quality*, dan kata ini sesungguhnya berasal dari bahasa Latin, *qualis/qualitus* yang artinya *what kind of*, masuk bahasa Inggris melalui bahasa Perancis, yaitu *qualite*. Dalam kamus kata ini banyak arti, diantaranya: (1) suatu sifat atau atribut yang khas dan membuat berbeda, (2) standar tinggi sifat

kebaikan, (3) memiliki sifat kebaikan tinggi. (Echols, 2014: 576) Dari ketiga arti di atas dapat dipahami bahwa mutu berkaitan dengan sifat sesuatu yang baik. Serta mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. (Salis, 2006: 26) Garvi dan Davis menyatakan bahwa mutu ialah sesuatu kondidim dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses, dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Dengan perubahan mutu produk tersebut, diperlukan peningkatan atau perubahan keterampilan tenaga kerja, proses produksi dan tugas serta perubahan lingkungan perusahaan agar produk dapat memenuhi dan melebihi harapan konsumen. (Jiddan, 2011: 59)

Mutu dalam konteks pendidikan dapat diartikan sebuah metode untuk meningkatkan performansi secara terus menerus pada hasil atau proses di sebuah lembaga pendidikan dengan melibatkan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia.

Tujuan utama dari sistem manajemen mutu adalah menjamin mutu pada setiap tahapan kegiatan yang berlangsung di sekolah, yaitu input, proses, dan output dari pengelolaan sekolah. Apabila terjadi kesalahan dalam input dan proses pengelolaan pendidikan, *stake hoolder* (kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, konselor, dan karyawan) harus segera melakukan perbaikan sehingga proses dan hasil pendidikan dapat lebih optimal. Penerapan manajemen peningkatan mutu, memungkinkan sekolah untuk menjamin mutu lulusan karena pengendalian proses dilakukan secara ketat. Implementasi manajemen peningkatan mutu di sekolah memang memerlukan upaya yang besar, namun memberikan dampak yang menguntungkan dalam jangka panjang, karena dapat mencegah atau memperkecil kegagalan dalam pembelajaran.

Untuk lebih mudah memahami unsur *input*, proses, dan *output* pendidikan dalam peningkatan mutu pendidikan dapat di lihat pada bagan di bawah ini:

Tabe 1.
Unsur-Unsur Peningkatan Mutu dalam Pendidikan

Mutu dalam Pendidikan	Pengertian	Unsur
Input	Segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses	1. Sumberdaya Manusia: Kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, konselor, karyawan, dan peserta didik
		2. Sumberdaya Lainnya: Peralatan, perlengkapan, dsb
		3. Perangkat Lembaga: Struktur organisasi sekolah, peraturan perundangan-undangan, deskripsi tugas, rencana atau program, dsb

		4. Harapan-harapan: Visi, misi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah.
Proses	Merubah sesuatu menjadi sesuatu yang lain	Proses yang dimaksud adalah proses: Pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi.
Output	Sesuatu dari hasil proses disebut atau merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/ perilaku sekolah	Kinerja sekolah dapat diukur dari: Kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiansinya, inovasinya, kualitas kerjanya, dan moral kerjanya.

Jadi, apabila konsep yang diterapkan dalam pencapaian keluaran secara fisik tentu dengan ukuran-ukuran hasil yang sudah ditetapkan, maka mengacu pada pengertian efisiensi secara teknologis. Jika diterapkan pada keluaran atau masukan yang sudah ditetapkan ukuran nilai kepuasan (*utility*) atau harga (*price*), maka mengacu pada pengertian efisiensi secara ekonomis.

Konsep efisiensi mana yang lebih tepat diterapkan dalam bidang pendidikan sangat bergantung pada anggapan tentang hakikat dari suatu program pendidikan. Jika suatu program pendidikan dianggap komoditi pada suatu system ekonomi pasar yang kompetitif, konsep efisiensi ekonomi lebih sesuai untuk dijadikan rujukan dalam analisis. Jika program pendidikan dianggap sebagai *public goods*, maka asumsi pemerataan dan keadilan, efisiensi keadilan, efisiensi teknologi paling relevan untuk menilai suatu program pendidikan bermutu.

Jika kriteria belajar murid yang menjadi kriteria mutu pendidikan (gambar), maka segala pengaruh baik lingkungan maupun dari dalam sekolah itu sendiri harus diarahkan pada peningkatan, perluasan, penerapan dan pemeliharaan kemampuan belajar murid. Jadi pendidikan yang bermutu adalah yang menghasilkan murid yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Manajemen kepala madrasah di MI Ma'arif Giriloyo 2 Bantul Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kegiatan observasi dan dokumentasi terhadap fakta dan data serta wawancara kepada informan, penulis berusaha secara rinci melakukan analisa terhadap kepala madrasah MI Ma'arif Giriloyo 2 Bantul dalam melaksanakan manajemennya, dan

memiliki beberapa tahapan dari kinerja kepala madrasah yang perlu diterapkan di MI Ma'arif Giriloyo II Bantul. Adapun tahapan-tahapan kinerja kepala madrasah adalah.

1. Kepala Madrasah sebagai *Educator*

Kepala madrasah MI Ma'arif Giriloyo 2 Bantul, dalam meningkatkan kualitas di MI telah melakukan tiga sasaran pokok yaitu: guru, karyawan dan peserta didik. Sebagai seorang pendidik kepala madrasah MI Ma'arif Giriloyo 2 Bantul memiliki strategi yang disesuaikan dengan tiga sasaran pendidikan. Adapun usaha yang dilakukan adalah: pembinaan keagamaan, fisik, dan artistik.

pembinaan keagamaan yang dilakukan kepala MI Ma'arif Giriloyo II Bantul melalui amanat upacara, pengantar setiap kali ada rapat di sekolah, dan juga selalu melakukan *breafing* setiap sebulan sekali untuk meningkatkan kesadaran masing-masing warga sekolah akan tugas dan kewajibannya. Di samping itu, madrasah juga mengadakan kegiatan kediniyahan yang diikuti oleh seluruh kelas I sampai kelas VI untuk membina *fikriyah* dan *ruhaniyah* yang diajarkan langsung oleh kyai dan kepala madrasah. (Wawancara, 10/2/2016).

Berkaitan dengan pembinaan fisik, kepala MI Ma'arif Giriloyo II Bantul selalu mendorong untuk aktif dalam kegiatan olahraga seperti senam dan tenis meja. MI Ma'arif Giriloyo II Bantul sudah beberapa kali mengikuti pertandingan persahabatan dengan instansi lain. Kepala madrasah pun ikut berpartisipasi dalam kegiatan walaupun hanya sebagai *supporter*.

Sedangkan pembinaan artistik kepala madrasah selalu menekankan perlunya tamanisasi di lingkungan madrasah. Hal ini bisa dilihat dari adanya halaman sekolah yang cukup bagus dan asri yang menambahkan kesejukan MI Ma'arif Giriloyo II Bantul. Di samping itu sebagai *educator* kepala madrasah juga berupaya menikmati kualitas pembelajaran melalui keprofesionalan baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dengan mengikutkannya pada diklat-diklat kependidikan, memberikan perizin kepada guru untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

2. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, salah satu yang harus dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan, pengembangan keterampilan, dan pemberian penghargaan (*reward*), guna mencapai tujuan sistem membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul, dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan mengacu kepada beberapa tahap yaitu, Perencanaan dan pengadaan pegawai; Pembinaan dan pengembangan pegawai, dan Kompensasi pegawai

Sesuai dengan perannya sebagai manajer, maka diharapkan kepala madrasah dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur dan dapat

mengaktualisasikan secara transparan semua program kerja, dan tak kalah pentingnya dari semua rencana kerja itu adanya evaluasi secara berkala maupun total terhadap berbagai program yang sekiranya ada yang tidak berjalan dengan baik. inilah fungsi dan peran sebenarnya dari kepala madrasah sebagai seorang manager.

3. Kepala Madrasah sebagai *Administrator*

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan penyusunan dan dokumentasi seluruh program madrasah. Berdasarkan hasil penelitian secara spesifik, kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana prasarana, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas madrasah.

4. Kepala Madrasah sebagai *Supervisor*

Kepala madrasah sebagai pemantau harus mampu melaksanakan supervisi untuk memantau kinerja guru dan tenaga kependidikan agar tercapai hasil kinerja yang maksimal. Kedua hal tersebut telah dilaksanakan kepala madrasah, walaupun belum begitu maksimal, karena kepala madrasah belum mengembangkan instrumen untuk melaksanakan supervisi di madrasah.

Kegiatan supervisi dan monitoring di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul hanya dilakukan enam bulan sekali dan sudah terjadwal maka sebelum giliran guru yang disupervisi maka guru-guru di MI Ma'arif Giriloyo 2 Bantul telah menyiapkan beberapa kelengkapan administrasi dalam supervisi dari kepala madrasah, sedangkan untuk hari-hari biasa hanya mengajar seadanya saja tanpa menyiapkan prosedur pembelajarannya secara keseluruhan seperti: RPP dan silabus. Tapi, guru-guru di mi memberikan pembelajaran dengan penuh makna yang dapat di pelajari oleh siswa di MI.

5. Kepala Madrasah sebagai *Leader*

Kepala madrasah sebagai leader memiliki tanggung jawab menggerakkan sumber daya yang ada di madrasah sehingga melahirkan etos kerja dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Selain sebagai leader kepala madrasah juga harus memiliki kepribadian yang dewasa, pengetahuan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan dalam mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Berkaitan dengan kepribadian, kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul memiliki kepribadian yang baik. hal ini dengan bersedianya menerima masukan maupun kritikan dari para pendidik maupun tenaga kependidikan. Namun, kepala madrasah juga manusia biasa yang juga mempunyai kekurangan. Seperti yang dikatakan oleh bapak aldikru dan ibu purwanti dalam wawancara

dengan peneliti, bahwa terkadang kepala madrasah tidak tepat waktu, misalnya ketika kepala madrasah datang terlambat dari jam yang sudah ditentukan, dan ini merupakan sesuatu yang tidak boleh dicontohi, tetapi kemungkinan keterlambatan kepala madrasah dan ketidakhadirannya untuk berangkat kesekolah disebabkan sakit dan beliau mempunyai urusan lain misalnya urusan keluarga dan lain sebagainya. Sehingga menyebabkan kepala madrasah untuk tidak dapat beraktivitas di madrasah.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas dapat diketahui bahwa kepala madrasah memang ada sedikit kekurangan dalam memimpin organisasi madrasah, walaupun kepala madrasah sudah menyadari sepenuhnya karena secara psikologi beliau selalu berusaha untuk memberikan teladan yang baik bagi bawahannya.

Sejalan dengan uraian di atas maka sesungguhnya dapat dilihat bahwa kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul dapat menjalankan perannya sebagai leader menggunakan beberapa prinsip yaitu dapat dipercaya, jujur, tanggung jawab, memahami kondisi seluruh warga madrasah, komunikasi yang baik, memiliki visi dan misi serta bertindak secara demokratis.

6. Kepala Madrasah sebagai *Inovator*

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

Adapun inovasi dari kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul, saat ini adalah dari segi infrastruktur hanya pembuatan musholla dan pembangunan gedung kelas baru, sedangkan untuk kegiatan madrasah adalah adanya kajian keagamaan yang ditambahkan menjadi ekstrakurikuler, pramuka, drum band dan nasyid. Kegiatan keagamaan ini baru dilaksanakan selama dua tahun belakang ini yang dikembangkan dan diajarkan langsung oleh kepala MI Ma'arif Giriloyo II Bantul. (wawancara, 18/2/2016)

7. Kepala Madrasah sebagai *Motivator*

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para pemimpin dalam memahami sikap bawahannya. Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas pokok dan fungsinya.

Kepala MI Ma'arif Giriloyo II Bantul berusaha memberikan motivasi kepada seluruh warga madrasah agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Mengajak bekerja dengan penuh keikhlasan, menciptakan suasana kerja dengan kondusif, saling bekerja sama, memberikan reward, dan berusaha untuk menjauhkan diri dari punishment, karena perlu disadari bahwa guru, karyawan

serta siswa juga memperhatikan apa yang dilakukan oleh kepala madrasah. Punishment yang diberikan kepada guru dan karyawan ketika melanggar peraturan madrasah, barulah sebatas teguran halus yang sudah dimengerti oleh guru maupun karyawan.”

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan di atas dapat disimpulkan bahwa terkadang sebagai seorang kepala madrasah pun tidak seutuhnya dapat mengontrol bawahannya, karena kesibukan yang ada untuk mengurus beberapa agenda madrasah sampai mengesampingkan guru atau anggota lainnya. Bukan pula unsur kesenjangan tapi memang sifat manusia yang pelupa yang dengan tidak sengaja melupakan orang lain. Dari sinilah peneliti dapat menilai fungsi kepala madrasah sebagai motivator, walaupun terkadang menimbulkan pro dan kontra disekeliling organisasi madrasah.

Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul

Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan. Ketiganya berkaitan erat karena saling berhubungan dan mendukung satu dengan yang lainnya, tetapi dalam penelitian ini, hanya memfokuskan pada output pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul. Adapun tindakan yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu:

1. Meningkatkan proses pembelajaran dengan menetapkan disiplin dalam kegiatan belajar mengajar dan peningkatan disiplin siswa.
2. Melakukan inovasi-inovasi pendidikan (khusus siswa), yaitu: Les tambahan mata pelajaran yang mengalami kesulitan seperti matematika, IPA, dan Bahasa Indonesia yang di ujikan pada ujian nasional untuk kelas VI.
3. Evaluasi, adapun evaluasi yang dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul melalui berbagai kegiatan: (1) mengunjungi les tambahan mata pelajaran dan (2) memonitor kegiatan keagamaan diniyah.

Upaya peningkatan mutu pendidikan yang dilaksanakan di MI Ma'arif Giriloyo II Bantul untuk menghasilkan output yang sesuai dengan visi dan misi madrasah, kepala madrasah bersama para guru berusaha menjalankan program-program yang dibuat kepala madrasah dapat terlaksana karena adanya kerjasama tim dan keterlibatan langsung kepala madrasah dalam memberikan arahan dan mengawasi jalannya kegiatan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Manajemen Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul

Manajemen kepala madrasah yang berkualitas dibidang akademik tidak terlepas dari berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor pendukung dan faktor penghambat. Adapun yang menjadi faktor

pendukung yaitu: faktor ketersediaan dana dan faktor personalia. Untuk faktor penghambatnya yaitu: faktor sarana prasarana dan adanya MI I yang bersanding dengan MI 2 serta dibawah yayasan yang sama. Hal ini dengan otomatis sedikit banyak menghambat laju perkembangan MI 2. Karena mulai dari pembangunan fisik madrasah serta jumlah peserta didik yang diterima ketika awal tahun pembelajaran harus dibagi rata menjadi dua.

Simpulan

Setelah melakukan penelitian terkait dengan Manajemen kepala madrasah dalam peningkatan mutu, kesimpulannya adalah *pertama*, manajemen yang dilaksanakan oleh kepala madrasah di MI Ma'arif Giriloyo II Bantul meliputi: kepala madrasah sebagai pendidik, kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah sebagai administrasi, supervisi, *leader*, inovasi, dan motivasi.

Upaya penigkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul, dilakukan dengan cara, 1) meningkatkan *profesionalisme* para pendidik dengan memberikan peluang untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, mengadakan pelatihan dan workshop untuk guru-guru baru untuk menambah wawasan dan keilmuannya. 2. meningkatkan kedisiplinan seluruh pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa. semua ini dilakukan untuk meningkatkan mutu dan kualitas siswa di madrasah. dalam upayanya meningkatkan mutu di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriloyo II Bantul, kepala madrasah selalu berupaya yang terbaik dalam menjalin kerjasama yang solid agar mencapai kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan bersama.

Adapun faktor pendukung dan penghambat manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Ma'arif Giriloyo II Bantul meliputi: faktor ketersediaan dana dan faktor personalia. Untuk faktor penghambatnya yaitu: faktor sarana prasarana dan adanya MI I yang bersanding dengan MI 2 serta dibawah yayasan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Baswedan, Anies R. *Gawat Darurat Pendidikan di Indonesia*, Melalui paradigma-baru-pendidikan-nasional.pdf. diakses tanggal 12 mei 2015.
- Echols, John M dan Hasan Shadily, 2014. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia
- Emzir. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. 2012. *Guru Profesional*, Cet ke-1, Bandung: Refika Aditama
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Jiddan, Masrur. 2011. *Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Lombok* . Yogyakarta: PPS UIN Sunan Kalijaga
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. 2016. *The Handbook of Education Management, Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/ Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sagala, Syaiful. 2000. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2000.
- Sallis, Edward. 2006. *Total Quality Management In Education Manajemen Mutu Pendidikan* . Yogyakarta: IRCiSoD
- Sani, Ridwan Abdullah. Dkk. 2015. *Penjamin Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Press

