

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MTS MIFTAHUL ULUM CERMENAN JOMBANG

Nur Maulida Utu

nurmaulidautu@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al – Urwatul Wutsqo Jombang

Beny Sintasari

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al – Urwatul Wutsqo Jombang

Abstract:

Leadership is very much needed in a madrasah, especially the leadership of the head of the madrasah. The leadership of the head of the madrasah is also needed for a quality of education. Improving the quality of education is needed to improve the quality of madrasahs. Research objectives: 1. Describes the leadership of the headmaster at MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang. 2. Describe the quality of teaching staff at MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang. This research uses qualitative methods with qualitative descriptive design, data collection techniques used are observation, interviews, and documentation with data analysis using *Data Reduction*, *Data Display*, and *Conclusion Drawing*. Results of the study: 1. The leadership of the headmaster at MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang is quite good. He is responsible for the institution at MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang. Here the style used by the head of the madrasah to lead is to use a democratic style, in which the head of the madrasah always gets closer to teachers, students and madrasah employees with the aim of guiding or protecting teachers to carry out their duties and obligations. 2. The principal is a person who plays an important role in the quality or quality of the madrasah itself. Therefore, it takes leadership from the principal of the madrasah to improve the quality of the teaching staff. The performance of the teaching staff can be seen from the performance of the teaching force as something that is achieved, the achievements shown, the work ability to use resources to achieve goals in education effectively and efficiently. This is done at MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang where the head of the madrasah places the teaching staff according to the abilities of the educators because they are seen from professionalism

Keyword: *Leadership of Head of Madrasah, Quality of Education*

Pendahuluan

Perkembangan zaman modern yang sangat pesat membuat dunia pendidikan semakin penuh dengan dinamika. Di Indonesia sendiri dinamika itu tampak dari tidak henti-hentinya sejumlah masalah yang melingkupi dunia pendidikan. Permasalahan-

permasalahan yang melingkupi dunia pendidikan kita saat ini menurut Suryati Sidharto, problem yang dihadapi bangsa Indonesia mencakup lima pokok problem, yaitu: pemerataan pendidikan, daya tampung pendidikan, relevansi pendidikan, mutu pendidikan dan efisiensi & efektifitas pendidikan (Rahman, 2013:1).

Meningkatkan mutu pendidikan pada tahun 2005 pemerintah mengeluarkan Peraturan RI nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, peraturan ini merupakan usaha pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Peraturan pemerintah tersebut berbunyi: Pertama, Proses pembelajaran pada satu satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berprestasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas dan kemandirian sesuai bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kedua, Dalam proses pembelajaran pendidik dituntut dapat memberikan keteladanan (sebagai panutan, contoh yang baik bagi siswa). Ketiga, Dalam pembangunan pendidikan prinsip pemerataan, relevansi, efektivitas, efisiensi dan peningkatan kualitas selalu menjadi masalah yang tak kunjung selesai.

Pemerataan pendidikan merupakan manifestasi dari demokratisasi dalam pendidikan. Langkah yang ditempuh pemerintah dalam pemerataan pendidikan ini adalah dengan menyediakan layanan pendidikan agar setiap warga Negara memperoleh pendidikan, prinsip ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan kemampuan Negara. Prinsip relevansi, sebagai prinsip kedua di terapkan untuk menyesuaikan lulusan (dalam bentuk pengetahuan dan ketrampilan) pendidikan dalam berbagai kebutuhan di dalam masyarakat yang sedang membangun. Prinsip ketiga yaitu efektivitas dan efisiensi bertujuan untuk mengoptimalkan pengelolaan pendidikan. Sedangkan prinsip terakhir yaitu peningkatan mutu pendidikan dilakukan untuk mengontrol lulusan pendidikan agar senantiasa update dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Peningkatan kualitas pendidikan sebagai salah satu prinsip dari strategi pembangunan pendidikan nasional di dasarkan pada visi misi sistem pendidikan yang strategis. Visi strategis sistem pendidikan dan pelatihan kita haruslah merangkum beberapa hal, terutama dalam penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mengidentifikasi kekuatan-kekuatan global di masa yang akan datang. Diantara pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting, karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah.

Mutu pendidikan merujuk pada sebuah pendidikan yang bermutu. Pendidikan bermutu dihasilkan oleh kepemimpinan kepala madrasah bermutu, kepala madrasah bermutu adalah yang profesional. Kepala madrasah professional adalah yang mampu mengelola dan mengembangkan madrasah secara komprehensif (menyeluruh), oleh

karena itu kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Kepala madrasah profesional dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan strategi-strategi peningkatan mutu, sehingga dapat menghasilkan *output* dan *outcome* yang bermutu. Profesionalisme kepala madrasah akan menunjukkan mutu kinerja madrasah (Mulyoto dkk, 2013:2-3).

Menurut UU No. 20 pasal 1 tentang sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) (2007:2) menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Fungsi dan tujuan pendidikan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 sisdiknas pasal 3 (2007:5) menengaskan antara lain Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk keberhasilan madrasah tersebut. Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan seperti: tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, anak didik, masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Sub sistem tenaga kependidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dalam Undang-Undang sisdiknas Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Mutu pendidikan banyak problem yang berkembang seperti rendahnya kualitas *output* dari pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia bukan diakibatkan oleh rendahnya *input* pendidikan, akan tetapi salah satunya diakibatkan tidak baiknya pengelolaan manajemen sekolah atau madrasah oleh kepala madrasah atau sekolah yang tidak memahami dan pelaksanaan manajemen yang tidak baik, serta proses pendidikan yang tidak maksimal dan rendahnya kualitas para tenaga pendidik atau guru itu sendiri. Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting, karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya. Peningkatan mutu merupakan usaha dari setiap lembaga-lembaga penghasil produk barang tetapi juga produk jasa. Demikian halnya dalam pendidikan mutu merupakan bagian penting untuk diperhatikan.

Sallis (2005: 1) mengungkapkan mutu merupakan bagian penting dari seluruh agenda dalam organisasi dan meningkatkan kualitas mungkin adalah tugas yang paling penting yang dihadapi institusi manapun. Namun, meskipun penting, banyak terjadi perbedaan pendapat tentang konsep dari kualitas yang baik. Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan isu yang terus menerus akan menjadi perbincangan dalam pengelolaan/ manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik atas dasar ini maka sekolah/ lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Jardine and Wood (2005: 11-12) menjelaskan pendapatnya tentang mutu dalam pendidikan adalah evaluasi proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan proses mengembangkan bakat para pelanggan (peserta didik), dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien (stakeholder) yang membayar untuk proses atau output dari proses pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu dilihat dari banyak sisi. Di MTs Miftahul Ulum dilihat dari sisi kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti bagaimana kepemimpinan yang diterapkan di MTs Miftahul Ulum dalam peningkatan mutu pendidikan.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan menjadi strategi dan krusial dalam tugas dan wewenang yang melekat pada jabatan kepala madrasah. Mutu madrasah sangat dipengaruhi oleh mutu kependidikan kepala madrasah.

Usaha pemerintah dalam pembangunan pendidikan prinsip pemerataan, relevansi, efektivitas, efisiensi dan peningkatan kualitas selalu menjadi masalah yang tak kunjung selesai. Pemerataan pendidikan merupakan manifestasi dari demokratisasi dalam pendidikan. Langkah yang ditempuh pemerintah dalam pemerataan pendidikan adalah dengan menyediakan layanan pendidikan agar setiap warga Negara memperoleh pendidikan, prinsip ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan kemampuan Negara. Peningkatan kualitas pendidikan sebagai salah satu prinsip dari strategi pembangunan pendidikan nasional di dasarkan pada visi misi sistem pendidikan yang strategis. Kepemimpinan madrasah yang baik akan mendorong keefektifitas manajemen madrasah dalam mencapai tujuan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus memahami pula langkah-langkah pokok organisasi dan manajemen, yang merupakan kegiatan-kegiatan pokok untuk dijalankan oleh setiap guru dan staf. Kepala madrasah merupakan motor penggerak bagi sumber daya madrasah, dalam hal ini para guru perlu digerakkan kearah suasana kerja yang positif, menggairahkan dan produktif, hal ini disebabkan guru merupakan input yang pengaruhnya sangat besar pada proses belajar. Diantara pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang professional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sehubungan dengan pernyataan di atas Murniati, (2008:66) menyatakan bahwa hanya kepemimpinan yang ikhlas yang dapat melakukan berbagai upaya agar tujuan pendidikan, baik secara nasional, institusional maupun individual tercapai sebagaimana mestinya. Dari pendapat tersebut di atas menunjukkan betapa pentingnya kepala madrasah sebagai sosok khalifah atau penguasa atau pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa dan mengemban amanah serta dapat mempertanggung jawabkan seluruh kepemimpinannya. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala madrasah yang mempunyai wawasan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah, hal ini senada dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-An'am ayat 165:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ١٦٥

Artinya: “Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang” (RI, 2012).

Ayat Al- Quran di atas menjelaskan bahwa pemimpin pendidikan merupakan orang-orang yang berjiwa ikhlas tanpa mengharapakan sesuatu kepada siapapun, sehingga mereka dapat melakukan berbagai upaya atau cara untuk mencapai tujuan pendidikan itu sendiri dalam menyiapkan generasi yang akan datang untuk siap menghadapi tantangan dalam dunia.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Istilah kepemimpinan (*Leadership*) berasal dari kata leader artinya pemimpin. Sebagian besar teori menjelaskan definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktifitas dan hubungan di dalam kelompok atau terlihat kesamaannya (Mardiyah, 2012:37).

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun. kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Berdasarkan penjelasan tersebut, pengertian kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (kalua perlu) dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien (Kurniadin, 2012:288).

Menurut Mulyasa (2009:107) bahwa dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur, yaitu pemimpin (*leader*), anggota (*followers*), dan situasi (*situation*). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu yang sangat vital bagi terlaksanya fungsi-fungsi manajemen. Pengertian umum kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalua perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu. Kreiner menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain yang mana seorang pemimpin mengajak anak buahnya secara suka rela berpartisipasi guna mencapai tujuan organisasi (Kurniadin, 2012:191).

Menurut Ary H. Gunawan dalam (Kurniadin, 2012:192) kepemimpinan adalah gaya atau proses mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mengarahkan usaha bersama guna mencapai suatu sasaran/ tujuan yang telah di tetapkan. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Mardjin syam mengartikan

kepemimpinan sebagai keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta mengingatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan menurut Sutikno (2012:111-112) adalah suatu seni dan proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Davis dalam Winardi dalam Sutikno (2012:111) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat. Selanjutnya menurut Nanang Fatah dalam Sutikno (2012:111-112) kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Pernyataan di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Adapun rujukan tentang konsep kepemimpinan yang dijadikan landasan untuk bertindak sebagaimana yang penulis kutip dari firman Allah dalam Al-quran yang artinya: "Dialah yang menjadikan kamu semua pemimpin (*kholifah*) dimuka bumi". Ayat ini merupakan penjelasan pernyataan Allah bahwa Dia memposisikan manusia sebagai pemimpin (*kholifah*), tanpa memandang jenis kelaminnya baik perempuan maupun laki-laki.

Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan sangat menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuannya. Kepala Madrasah sebagai penanggungjawab pendidikan dan pembelajaran di madrasah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik. Kepala Madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kegiatan kepemimpinan harus diselenggarakan oleh seseorang yang menduduki posisi atau jabatan tertentu yang dilingkungannya terdapat sejumlah orang yang harus bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa maju mundurnya suatu organisasi/lembaga banyak ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin. Kegiatan atau proses pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan memimpin dalam mengendalikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Qomar,2013:14-15). Oleh karena itu, peranan kepala madrasah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sangat

penting, karena dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya mutu pendidikan yang ada dalam madrasah itu sendiri. Dalam islam di sebutkan bahwa pemimpin adalah amanat, sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran Surat Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٧

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui" (RI, 2012).

Kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa manusia yang diciptakan oleh Allah SWT. telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya. Maka dari itu kepala madrasah merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang ikut andil memiliki otoritas dan wewenang dalam mengsucceskan dan memperdayakan di madrasah, perannya dalam memperdayakan madrasah menentukan maju tidaknya suatu madrasah. Peran kepala madrasah merupakan perilaku yang dimiliki oleh kepala yang harus dijalankan sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah

Adapun gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala madrasah. Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang unik dan berbeda-beda berdasarkan hal tersebut adapun gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan demokratik

Setiawan (2013:101) mengungkapkan kepemimpinan demokratik, ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat sehingga tenaga pendidik, staf, dan pengawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab yang di embannya. Gaya kepemimpinan ini memandang tenaga pendidik, staf, dan pengawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan madrasah sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang di emban tenaga pendidik, staf, dan pengawai lainnya.

b. Gaya kepemimpinan laissez faire (kendali bebas),

Gaya kepemimpinan ini memberikan kesempatan sebebaskan-bebasnya kepada bawahan untuk menyesuaikan pekerjaan atau masalah dan memberi keputusan, pemimpin hanya berperan salam menentukan kebijakan secara umum dan

pemimpin dengan gaya ini akan memfasilitasi dan menjamin kebebasan bawahan dalam bekerja asal target atau tujuan yang ditetapkan (Setiawan, 2013:104).

Laissez fare (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin yang otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi, maka pemimpin Laissez fare (kendali mutu /masa bodo) ini berarti kekuasaan sepenuhnya kepada anggota/bawahan. Dengan kata lain, gaya ini memperdayakan individu atau kelompok untuk menjalankan tugas atas kemauan mereka, tanpa keterlibatan dari pemimpin secara langsung. Persepsi seorang pemimpin yang Laissez fare melihat peranannya sebagai polisi lalu lintas, dengan anggapan bahwa anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada peraturan yang berlaku. Seorang pemimpin yang Laissez fare cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri (Sutikno, 2012:115).

Sifat kepemimpinan pada gaya Laissez fare seolah-olah tidak tampak, sebab gaya ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. Gaya ini sangat mengandalkan pada pendelegasian wewenang dan bekerja sangat baik jika para peserta memiliki keahlian dan tahu bagaimana menggunakan peralatan dan teknik yang dibutuhkan untuk tugas-tugas mereka.

c. Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa pemimpin adalah mutlak berkuasa biasanya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini akan mendikte bawahan, membuat keputusan sendiri serta tidak melibatkan bawahan untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah dan berpendapat. Kepemimpinan dengan gaya ini cenderung kurang memperhatikan kebutuhan bawahan dan tidak berkomunikasi secara efektif (Setiawan, 2013:113).

Gaya otokratik mungkin meminta gagasan dan umpan balik dari bawahan mengenai keputusan yang dibuat, tapi masukan tersebut tidak akan mengubah keputusan. Pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah orang yang egois. Egoismenya akan memutarbalikan faktor yang sebenarnya sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasi. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

d. Gaya Paternalistik

Sutikno (2012:114) mengungkapkan Pemimpin yang memiliki paternalistik banya terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di Masyarakat agraris. Pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistik ialah seseorang yang:

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- 2) Bersikap terlalu melindungi
- 3) Jarang memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengambil keputusan
- 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
- 5) Sering bersikap maha tahu.

Orientasi kepemimpinan dengan gaya paternalistic ditunjukkan pada dua hal, yaitu penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan baik dengan para bawahannya sebagaimana seorang bapak akan selalu berusaha memelihara hubungan yang serasi dengan anak-anaknya. Seorang pemimpin seperti ini dalam hal-hal tertentu amat diperlukan, akan tetapi sebagai pemimpin pada umumnya kurang baik.

e. Gaya karismatik

Seorang pemimpin karismatik memiliki karakteristik khususnya yaitu daya tarik yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan yang dianut, digunakan pemimpin itu (Sutikno,2012:115).

f. Gaya Militeristik

Gaya militeristik yang di maksud disini bukanlah cara yang memang lazim dilaksanakan oleh pemimpin militer dalam TNI maupun kepolisian yang sudah sewajarnya, akan tetapi melaksanakan kepemimpinan biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Seorang pemimpin yang bergaya militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan lebih sering mempergunakan sistem perintah
- 2) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
- 3) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- 5) Sukar menerima kritikan dari bawahannya
- 6) Menggemari upacara -upacara untuk berbagai keadaan.

Keenam gaya kepemimpinan di atas dalam praktiknya saling mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya. Dengan kata lain untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa gaya kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan (Sutikno, 2012:116).

Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pendidikan

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala madrasah merupakan pimpinan tunggal di madrasah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di madrasah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan madrasah. Dalam manajemen modern seorang pemimpin juga harus berperan sebagai pengelola (Nggili, 2011). Sebagai seorang pemimpin peran kepala madrasah sangat kompleks demi terwujudnya madrasah yang berkualitas, Mulyasa (2011) memaparkan peran kepala madrasah secara terperinci yaitu:

Sebagai pendidik (educator) dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dimadrasah, menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik serta mengadakan program akselerasi (acceleration) bagi siswa yang cerdas diatas rata-rata.

- a. Sebagai manajer dengan memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.
- b. Sebagai administrator dengan mengelola kurikulum siswa, personalia, sarana prasarana, kearsipan, dan keuangan.
- c. Sebagai supervisor dengan memperhatikan prinsip-prinsipnya seperti hubungan konsultasi, kolegial, dan bukan hierarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan (tenaga pendidik), dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan, dan merupakan bantuan profesional.
- d. Sebagai leader dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas.
- e. Sebagai inovator dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan dimadrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Ketujuh sebagai motivator dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar.
- f. Fungsi dan tugas ini akan mendorong kepala madrasah meningkatkan kreativitasnya dalam mengembangkan madrasah, sehingga mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada jajaran bawahannya untuk bangkit mengejar ketinggalan dan kemunduran di segala bidang.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia “mutu” berarti karat. Baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf/derajat (kepandaian, kecerdasan). Pendidikan adalah perbuatan mendidik jadi secara etimologi mutu pendidikan adalah kualitas perbuatan mendidik, perbuatan disini adalah interaksi antara tenaga pendidik dan murid dalam proses belajar mengajar di kelas. Sedangkan menurut Istilah ISO 2000 dalam Erfi Ilyas, “mutu adalah totalitas karakteristik suatu produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan.

Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah menyatakan bahwa secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.

Pengertian mutu yang telah dikemukakan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dalam mempersiapkan, mengolah dan memproses pendidikan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan nilai tambah agar menghasilkan *output* yang berkualitas. *Output* yang dihasilkan oleh pendidikan yang bermutu juga harus mampu memenuhi kebutuhan stakeholders seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa Pendidikan yang bermutu bukan hanya dilihat dari kualitas lulusannya tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan (Mulyasa, 2003:226).

Mutu pendidikan dapat disimpulkan bukanlah suatu konsep yang berdiri sendiri melainkan terkait dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Dimana kebutuhan masyarakat dan perubahan yang terjadi bergerak dinamis seiring dengan perkembangan zaman, sehingga pendidikan juga harus bias menyeimbangi perubahan yang terjadi secara cepat dan bisa menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pendidikan yang bermutu juga diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang bukan hanya memiliki prestasi akademik, tetapi jugamemiliki prestasi non akademik, mampu menjadi pelopor perubahan dan mampu dalam menghadapi tantangan dan permasalahan yang ada, baik itu masa sekarang atau masa yang akan datang serta memiliki rasa kebangsaan yang tinggi.

Pencapaian mutu pendidikan yang baik diperlukan adanya kesungguhan dari para pengelola pendidikan agar pendidikan yang dikelola mampu mengembangkan dan mencetak lulusan yang berkualitas yang menguasai kecakapan hidup yaitu kecakapan personal (*personal skill*), sosial (*social skill*) dan kecakapan khusus (*specific life skill*) sehingga mampu memenuhi kebutuhan stakholders melalui tindakan operasional dalam proses pendidikan, tentunya dengan sumber daya manusia yang berkualitas, manajemen yang efektif dan mapan.

Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Demokratis

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia demokrasi adalah gagasan atau pandangan hidup yang mengutamakan persamaan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama atau menjamin kemerdekaan dan persamaan mengemukakan pendapat sebagai sesuatu keseluruhan yang utuh. Gaya demokratik berlandaskan pada pemikiran bahwa aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi, seorang pemimpin yang demokratik melihat bahwa dalam perbedaan sebagai kenyataan hidup, harus terjalin kebersamaan (Sutikno,2012:113).

Pemimpin demokratik selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Nilai yang dianutnya berangkat dari filsafat hidup yang menunjung tinggi harkat dan martabat manusia memperlakukan manusia dengan cara manusia, sehingga bawahan akan memiliki tanggung jawab yang besar. Seorang pemimpin mungkin dilimpahkan kekuasaan lebih dengan persetujuan dari anggota tim mereka untuk membuat keputusan tertentu.

Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang paling tepat memimpin suatu organisasi. Kepemimpinan ini berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahan, senang menerima saran, kritik dan pendapat, mengutamakan kerjasama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi, memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk berkembang (Purwanto,2006:26). Pencapaian mutu pendidikan yang baik diperlukan adanya kesungguhan dari para pengelola pendidikan agar pendidikan yang dikelola mampu mengembangkan dan mencetak lulusan yang berkualitas yang menguasai kecakapan hidup yaitu kecakapan personal (*personal skill*), sosial (*social skill*) dan kecakapan khusus (*specific life skill*) sehingga mampu memenuhi kebutuhan stakeholders melalui tindakan operasional dalam proses pendidikan, tentunya dengan sumber daya manusia yang bermutu/berkualitas, manajemen yang efektif dan mapan.

Mutu tenaga pendidik pada format pengelolaan pendidikan yang sentralistik, madrasah menjadi unit birokrasi dan tenaga pendidik sering diposisikan sebagai karyawan birokrasi pemerintah. Sebaliknya pada format pengelolaan pendidikan yang desentralisasikan, madrasah dikonsepsikan sebagai unit akademik dan tenaga pendidik merupakan tenaga profesional.

Supaya mempunyai lulusan peserta didik yang diharapkan maka madrasah harus meningkatkan mutu guru. Dengan demikian mutu tenaga pendidik mempunyai peranan dan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan. Untuk itu di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang mutu tenaga pendidik harus

diutamakan. Dalam hal ini kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor mutu tenaga pendidik sebagai salah satu induk utama. Itulah sebabnya antara lain mengapa mutu tenaga pendidik merupakan faktor yang mutlak didalam pembelajaran. Makin sungguh-sungguh sebuah pemerintahan untuk membangun negerinya, makin menjadi penting kedudukan mutu tenaga pendidik.

Mutu seorang tenaga pendidik dapat dilihat dari kinerja tenaga pendidik sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan secara efektif dan efisien. Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan "finansial". Pendidik di MTs Miftahul Ulum Cermenan bisa dikatakan produktif dalam bekerja jika dapat menggunakan sumber daya dengan baik secara efektif dan efisien. Dalam hal ini adalah menghasilkan kerja yang sebelumnya jelek menjadi yang lebih baik.

Mutu dari tenaga pendidik juga bisa dilihat dari profesionalisme tenaga pendidik. Kata profesional adalah kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus disiapkan untuk itu bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain (Usman, 2006). Di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang tenaga pendidik sudah dapat dikatakan sudah cukup professional. Dengan demikian seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai tentang tuntutan profesinya.

Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme dan bukan secara amatir. Di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang kepala madrasah sudah menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Karena hal ini dapat dilihat berdasarkan lulusan yang diselesaikan saat di perkuliahan, atau jurusan sesuai dengan mata pelajaran yang diambil. Di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang ada sepuluh tenaga pendidik yang sudah sertifikasi. Jadi pendidik sudah dapat dikatakan professional dan linier dalam mata pelajaran yang diampunya. Namun ada beberapa pendidik atau tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu tetapi memiliki keahlian atau skill mumpuni dibidang tertentu.

METODE PENELITIAN

Peneliti memilih metode penelitian kualitatif yang merupakan penelitian lapangan (*field research*) karena data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari obyek dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan multi strategi yang bersifat interaktif, seperti observasi langsung, observasi partisipatif, wawancara mendalam, dokumen, teknik-teknik pelengkap, seperti foto, rekaman dan lain-lain (L. Moleong, 2008). Teknik

pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Berikut proses pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu dengan wawancara (*Interview*), Observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan sangat menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuannya. Kepala Madrasah sebagai penanggungjawab pendidikan dan pembelajaran di madrasah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik. Kepala Madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kegiatan kepemimpinan harus diselenggarakan oleh seseorang yang menduduki posisi atau jabatan tertentu yang dilingkungannya terdapat sejumlah orang yang harus bekerjasama untuk mencapai tujuan. Di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang kepala madrasah merupakan pemimpin yang memiliki tanggung jawab terhadap mutu pendidikan salah satunya yaitu mutu dari tenaga pendidik. Setiap lembaga pasti memiliki pemimpin yang dimana gaya kepemimpinannya pun pasti berbeda. Berdasarkan hal tersebut dikenal tiga gaya kepemimpinan menurut Setiawan (2013) yaitu:

Gaya kepemimpinan demokratis, ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat sehingga tenaga pendidik, staf, dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab yang di embannya. Gaya kepemimpinan ini memandang tenaga pendidik, staf, dan pegawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan madrasah sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang diemban tenaga pendidik, staf, dan pegawai lainnya.

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang dengan gaya kepemimpinan yang demokratis yang dimana kepala madrasah mendekati diri dengan para guru, pegawai, dan siswanya, memberikan kesetaraan kepada para guru dan pegawai madrasah dalam mengeluarkan pendapat sehingga para guru dan pegawai madrasah memiliki hak yang sama untuk berkontribusi. Selain itu kepala madrasah menggunakan pendekatan kepada guru guna untuk membimbing atau mengayomi para guru agar melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa maju mundurnya suatu organisasi/ lembaga banyak ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin. Kegiatan atau proses pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan memimpin dalam mengendalikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengerakkan, mengarahkan sekaligus

mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Qomar,2013:14-15). Oleh karena itu, peranan kepala madrasah di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sangat penting, karena dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya mutu pendidikan terutama tenaga pendidik yang ada dalam madrasah itu sendiri.

Islam disebutkan bahwa pemimpin adalah amanat, sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran Surat Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِيَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٧

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui".

Kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa manusia yang diciptakan oleh Allah SWT. telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya. Maka dari itu kepala madrasah merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang ikut andil memiliki otoritas dan wewenang dalam mengsucceskan dan memperdayakan di madrasah, perannya dalam memperdayakan madrasah menentukan maju tidaknya suatu madrasah. Peran kepala madrasah merupakan perilaku yang dimiliki oleh kepala madrasah yang harus dijalankan sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Untuk itu Kepala Madrasah di MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang juga harus mampu menjadi pemimpin yang bertanggungjawab atas apa yang telah diamahkan kepada kepala madrasah yang dimana kepala madrasah adalah kunci maju mundurnya suatu madrasah. Di dalam kepemimpinannya kepala MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang sudah berusaha melakukan tanggungjawabnya sebagai seorang pemimpin yang dimana kepala MTs Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang sudah meningkatkan kedisiplinan terhadap tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang sudah cukup baik. Beliau bertanggungjawab terhadap lembaga di MTs Miftahul Ulum Cermenan Jombang. Disini gaya yang digunakan kepala madrasah untuk memimpin yaitu dengan menggunakan gaya demokratis yaitu dimana kepala madrasah selalu mendekati diri dengan para guru, siswa dan para pegawai madrasah dengan tujuan untuk membimbing atau mengayomi para guru agar melaksanakan tugas dan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Rahman. (2013). *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bungin, Burhan. (2007). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Danim, Sudarwan. (2003). *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadari, Nawawi. (1985) *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hamalik, Oemar. (2003). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Harun, Cut Zahri. (2009). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Yogyakarta: Pena Persada Dekstop Publisher.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen (2006). Bandung: Nuansa Aulia.
- Husnal Asmara. (1985). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Ghalia.
- Jeromi S. Arcaro. (2006). *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartini, Kartono. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali,
- Kunandar. (2007) *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Lahl, Sumayang. (2003), *Manajemen produksi dan Operasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Marno dan Triyo Supriyatno. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Aditama.
- Mujamil Qomar. (2013). *Strategi Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mulyono. (2008) *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Arruz Media.
- Murniati,AR. (2010). *Manajemen Strategi Peran Kepala Madrasah Dalam Pemberdayaan*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Naim, Ngainun. (2009). *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nanang, Fattah. (2004) *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Nurkholis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Grasindo
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. (1982). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sudarwan, Danim. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang SISDIKNAS No.20 tahun 2003, BAB 1 pasal 1, Bandung; Citra Umbara.
- Usman, Moh. Uzer. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wirawan. (2002). *Pendidikan Jiwa Kewirausahaan: Strategi Pendidikan Nasional dalam Globalisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Uhamka Press.
- Zahara Idris dan Lisma Jamal, (1992) *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Zamroni. (2007). *Meningkatkan Mutu Sekolah*. Jakarta: PSAP Muhamadiyah.