

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AI-ULUM MEDAN

Askur Amin¹ Rahmad Rinaldi² M. Syahputra³

^{1,2,3}UIN Sumatera Utara Medan¹ Indonesia

skuramin069@gmail.com, naldi182683@gmail.com, putra.batubara91@gmail.com

Abstract

This study aims to understand how school principals can carry out their leadership according to procedures, and try to explain how school principals in carrying out their leadership are able to move teachers, students and school residents to always improve the quality of education at MTs Al-Ulum Medan. Things that are observed by related researchers; 1) How is the implementation of the principal's leadership in carrying out its function to improve the quality of the school, 2) What is the role of the principal's leadership in dealing with obstacles in carrying out his duties. For this reason, researchers are interested in conducting research on "Leadership of Principals in Improving the Quality of Education at MTs Al-Ulum Medan.

Keywords: *Leadership, Policy, quality improvement, education.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepala sekolah dapat melaksanakan kepemimpinannya sesuai prosedur, serta berupaya menjelaskan bagaimana kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya mampu menggerakkan para guru, murid dan warga sekolah untuk selalu melakukan peningkatan mutu pendidikan di MTs Al-Ulum Medan. Hal-hal yang menjadi pengamatan peneliti terkait; 1) Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya untuk meningkatkan mutu sekolah, 2) Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi kendala menjalankan tugasnya. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Al-Ulum Medan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, peningkatan mutu, pendidikan.*

PENDAHULUAN

Sejalan tantangan kehidupan global, pendidikan mempunyai peran strategis dalam jaman yang maju, keunggulan suatu bangsa tidak lagi mengandalkan kekayaan alam melainkan pada keunggulan sumber daya manusia (SDM). Mutu sumber daya manusia (SDM) ditentukan mutu pendidikan, tolok ukur mutu pendidikan didasarkan pada kondisi output dan outcome yang memenuhi syarat dalam menghadapi tuntutan jaman. Untuk mewujudkan mutu pendidikan harus ditunjang oleh komponen pendidikan yang memadai. Komponen-komponen tersebut menjadi masukan (input) untuk di proses sehingga menghasilkan keluaran (output) dan outcome (dampak) yang unggul.

Pendidikan bermutu dihasilkan oleh kepemimpinan kepala sekolah bermutu, kepala sekolah bermutu adalah yang profesional. Kepala sekolah profesional adalah yang mampu mengelola dan mengembangkan sekolah secara komprehensif (menyeluruh), oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peran sangat penting dan strategis dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kepala sekolah profesional dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan strategi-strategi peningkatan mutu, sehingga dapat menghasilkan output dan outcome yang bermutu. Profesionalisme kepala sekolah akan menunjukkan mutu kinerja sekolah.

Ketercapaian tujuan lembaga pendidikan sekolah sangat bergantung dari kecakapan dan kebijakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional dalam mengelola organisasi sekolah sekaligus bertugas mengatur dan mengelola semua sumber, organisasi dan bekerjasama dengan komite sekolah, masyarakat, lembaga-lembaga lain serta stakeholder yang ada. Kepeminpinan kepala sekolah dalam mengembangkan dan mengelola sekolah harus memahami kebutuhan sekolah yang dipimpinnya termasuk kebutuhan guru, murid dan warga sekolah. Kepala sekolah profesional akan selalu memberi motivasi seluruh komponen sekolah untuk meningkatkan kompetensinya sehingga kompetensi warga

sekolah dapat meningkat dan berkembang baik. Kepala sekolah dan guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik untuk memiliki keterampilan dan wawasan luas terhadap pendidikan.

Dari realitas diatas penulis ingin melihat bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Ulum Medan yang telah di lakukan sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat terlaksana. Untuk itu penulis membuat sebuah penelitian dalam mini risert yang berjudul "*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Al-Ulum Medan*" yang mencakup bebera pahal diantaranya; 1) Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya untuk meningkatkan mutu sekolah, 2) Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi kendala menjalankan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Hal ini didasarkan pada maksud peneliti untuk mendeskripsikan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya untuk meningkatkan mutu sekolah. Berdasarkan masalah yang diajukan dalam penelitian ini menekankan pada masalah proses, maka jenis penelitian dan strategi yang terbaik adalah penelitian kualitatif deskriptif. Jenis penelitian ini akan mampu menangkap berbagai informasi kualitatif dengan deskripsi teliti dan penuh nuansa yang lebih berharga dari pada sekedar pernyataan jumlah atau frekuensi dalam bentuk angka. Strategi yang digunakan adalah studi kasus (*case study*). Karena permasalahan serta fokus penelitian sudah ditentukan dalam proposal sebelum peneliti terjun dan menggali permasalahan di lapangan, maka penelitian tersebut juga dapat dikategorikan sebagai Studi Kasus Terpancang (*Embedded Case Study Research*) (Sutopo:2002:41).

Data atau informasi yang paling penting untuk dikumpulkan dan dikaji dalam penelitian yang diproses berupa data kualitatif. Informasi tersebut akan digali dari beragam sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi: 1) Informan atau nara sumber, yang terdiri dari kepala sekolah, guru, karyawan, siswa, orang tua siswa dan komite sekolah serta stakeholder yang ada, 2) Tempat dan peristiwa / aktivitas terdiri dari kegiatan pelaksanaan kepemimpinan Kepala Sekolah dan kegiatan warga sekolah, 3) Arsip dan dokumen resmi prestasi-prestasi akademik dan non akademik serta pendukung lainnya.

Sesuai dengan bentuk penelitian kualitatif dan juga jenis sumber data yang dimanfaatkan, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian adalah:

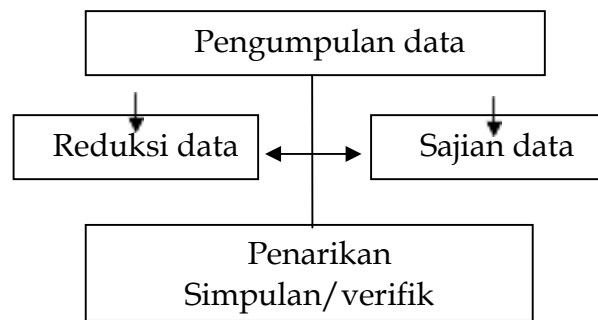
1. Wawancara mendalam (*in-depth-interviewing*); Wawancara jenis tersebut bersifat lentur dan terbuka, tidak terstruktur ketat, tidak dalam suasana formal dan dapat dilakukan berulang pada informan yang sama (Patton dalam Sutopo, 2002 : 58). Pertanyaan yang diajukan dapat semakin terfokus sehingga informasi yang dikumpulkan semakin rinci dan mendalam. Kelonggaran dan kelenturan cara ini akan mampu mengorek kejujuran informan untuk memberikan informasi yang sebenar-benarnya, terutama yang berkaitan dengan perasaan, sikap, dan pandangan mereka terhadap pelaksanaan kinerja sekolah. Teknik wawancara ini akan dilakukan pada semua informan yang mengetahui tentang obyek penelitian.
2. Observasi langsung; Observasi dalam penelitian kualitatif sering disebut sebagai observasi berperan pasif. (Spradley dalam Sutopo, 2002:65). Observasi langsung ini dilakukan dengan cara formal dan informal, untuk mengamati berbagai kegiatan dan peristiwa yang terjadi di sekolah, juga kegiatan pokok warga sekolah di lingkungan sekolah.
3. Mencatat dokumen (*content analysis*); Teknik mencatat dokumen merupakan analisis isi hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen- dokumen dan arsip tertulis yang terdapat di sekolah.

Jenis teknik cuplikan yang dipakai dalam Penelitian kualitatif ini menggunakan teknik cuplikan yang bersifat selektif dengan menggunakan pertimbangan berdasarkan konsep teoritis yang digunakan keingintahuan pribadi peneliti, karakteristik empirisnya, dan lain-lain. Oleh karena itu cuplikan yang akan digunakan dalam penelitian ini lebih bersifat " *purposive sampling*" (Goetz & Le Compte dalam Sutopo, 2002:58). Dalam hal ini peneliti memilih informan yang dipandang paling tahu, sehingga kemungkinan pilihan informan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan kemantapan peneliti dalam memperoleh data. Cuplikan semacam ini lebih cenderung sebagai "internal sampling" (Bogdan & Biklen dalam Sutopo, 2002:55).

Guna menjamin dan mengembangkan validasi data yang akan dikumpulkan dalam penelitian, teknik pengembangan validitas data yang biasa digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu teknik triangulasi akan dikembangkan. Dari empat macam teknik triangulasi yang ada (Patton dalam Sutopo, 2002:78), hanya akan digunakan:

1. Triangulasi sumber yaitu mengumpulkan data sejenis dari beberapa sumber data yang berbeda, misalnya mengenai kegiatan program digali dari sumber data yang berupa informan, arsip dan peristiwa, demikian juga data kegiatan keterlibatan, dan
2. Triangulasi metode dilakukan dengan menggali data yang sama dengan metode yang berbeda, seperti hasil wawancara yang disinkronkan dengan hasil observasi dan angket. Selain itu data base akan dikembangkan dan disimpan agar sewaktu-waktu dapat ditelusuri kembali bila dikehendaki adanya verifikasi.

Untuk menganalisa data penelitian tahap awal dipergunakan teknik analisis interaktif, yaitu ada tiga komponen analisis: data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing* yang saling berinteraksi. Pada proses verifikasi sering melangkah kembali pada tahap reduksi data, sehingga triangulasi selalu inheren dalam proses penelitian. Untuk memperjelas model analisis interaktif dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan 1 : Flow Chart Model Analisis Interaktif (Sutopo, 2002:96)

Karena sifat penelitian kualitatif yang lentur dan terbuka, meski penelitian ini menggunakan strategi studi kasus terpancang dengan kegiatan penelitian yang dipusatkan pada tujuan penelitian dan pernyataan yang telah jelas di rumuskan, namun penelitian ini tetap bersifat terbuka dan spekulatif karena segalanya pasti akan ditentukan kemudian oleh keadaan yang sebenarnya di lokasi penelitian.

PEMBAHASAN

Pengambilan keputusan kepala sekolah

Proses pengambilan keputusan yang dilaksanakan oleh kepala MTS Alulum Medan dilakukan dengan adanya tahap-tahap observasi, pengumpulan data, perencanaan dan mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pendidikan di MTS Alulum medan, kemudian melakukan musyawarah di antara guru- guru, untuk mengambil suatu kebijakan atau keputusan, kepala sekolah melakukan kegiatan pendekatan-pendekatan secara interpersonal kepada guru-guru untuk melakukan kegiatan *organizing*, *supervise* sebagai kegiatan *controlling* dilakukan oleh kepala sekolah yang dituangkan dalam penilaian kerja guru, untuk meningkatkan potensi guru kepala sekolah mengikut serta guru-guru dalam kegiatan pelatihan dan lomba. Hal ini sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli, yaitu menurut Syarwani, kepala sekolah berfungsi sebagai pendidik, sebagai manajer, sebagai administrasi, dan sebagai supervisor. Tugas kepala sekolah sebagai manejer menurut George

R. Terry, yaitu memiliki fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).

Sistem pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah MTS Al ulum Medan di sini menggunakan dua macam sistem, yang pertama melalui hasil rapat, hal ini berpegang pada musyawarah karena kepala sekolah selaku penanggung jawab utama yang berada di sekolah menerapkan sistem kerja *teamwork* jadi siapapun berhak dan bertanggung jawab menuangkan aspirasi, ide atau gagasannya sesuai dengan topik bahasan yang dibahas. Sistem yang kedua adalah sistem pengambilan keputusan yang sifatnya normatif, sistem normatif ini biasanya dilakukan berdasarkan aturan main yang berlaku atau dalam arti kata sudah ada petunjuk teknisnya secara detail yang mengatur hal tersebut, seperti sudah diatur oleh undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri atau peraturan daerah.

Mekanisme pengambilan keputusan kepala sekolah di MTs Al-ulum Medan mengedepankan pada musyawarah dewan guru. Maka untuk mengkaji setiap keputusan yang sudah disepakati, dilakukanlah sebuah pertemuan khusus dewan guru untuk mengambil alternatif solusi setiap pemecahan masalah. Deskripsi tersebut sesuai dengan tinjauan Atmosodirdjo, bahwa pengambilan keputusan merupakan salah satu hal terpenting dalam manajemen strategik. Karena pengambilan keputusan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. Selain itu, dalam tataran proses pengambilan keputusan terdiri dari lima tahapan, sebagaimana pendapat Mondy dan Premeaux, yaitu: "(a) Identifikasi masalah, (b) perumusan tujuan, (c) identifikasi alternatif solusi, (d) penentuan kriteria pemilihan alternatif solusi, dan (e) penentuan pilihan alternatif solusi (keputusan).

Dari deskripsi tersebut jelaslah bahwa mekanisme perumusan keputusan hendaknya meliputi komponen-komponen identifikasi masalah, merumuskan tujuan, merumuskan alternatif solusi, menentukan kriteria pemilihan alternatif solusi, dan penentuan pilihan alternatif pemecahan masalah. Dengan demikian dapatlah dipahami bahwa mekanisme pengambilan keputusan di MTS Al ulum

Medan dapat diwujudkan dengan mengenal indikator-indikator dari suatu permasalahan sehingga alternatif solusi permasalahan dengan sendirinya harus relevan dengan inti permasalahan yang dihadapi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa mekanisme pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah MTS Al ulum Medan melalui kegiatan identifikasi awal terhadap unit permasalahan, merumuskan tujuan penyelesaian masalah, identifikasi berbagai alternatif solusi, menentukan kriteria pemilihan alternatif solusi, dan menentukan pilihan alternatif solusi sehingga menjadi kumpulan keputusan.

Analisis Pertimbangan Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah harus mendorong untuk terwujudnya visi dan misi sekolah melalui program-program yang terencana dan bertahap. Kepala sekolah sebagai pengambil keputusan harus memiliki dan memahami kompetensi kepala sekolah: (a) Kompetensi kepribadian, yakni berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak muliadan menjadi teladan akhak kepribadian pemimpin. Memilik integritas kepribadian sebagai seorang pemimpin. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokoknya dan fungsi mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya sebagai kepala sekolah,memiliki bakat dan minat jabatan sebagai kepala sekolah; (b) Kompetensi manajerial menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat sesuai dengan kebutuhan; (c) Memiliki jiwa kewirausahaan yakni menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, berkerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi sekolah. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produk/jasa sekolah bagi sumber belajar peserta didik; (d) Melaksanakan supervisi, yakni merencanakan

program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (e) Bekerja sosial, harus bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat.

Hasil penelitian membuktikan bahwa merealisasi sebuah keputusan yang baik sangat dipengaruhi oleh unsur lainnya yang menjadi perhatian penting sekaligus menjadi pertimbangan bagi kepala sekolah. Pertimbangan tersebut dapat berupa keterbatasan waktu, kondisi cuaca, kondisi geografis sekolah, dan jumlah partisipan. Kondisi seperti ini seringkali muncul dan sangat tidak diharapkan terjadi sehingga proses pengambilan keputusan sekolah sedikit mengalami polimik. Terkait dengan deskripsi tersebut, pertimbangan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan juga sangat dipengaruhi oleh perilaku pengambilan keputusan berkaitan dengan perilaku organisasi.

Meskipun teori pengambilan keputusan klasik berjalan dalam asumsi rasionalitas dan kepastian, tetapi tidak begitu halnya dengan teori keputusan perilaku. Dari deskripsi tersebut, terkadang risiko dan ketidakpastian dari suatu keputusan dan kebijakan menyebabkan proses pengambilan keputusan organisasi diragukan karena ketidakpastian dan ambiguitas dari sejumlah model pengambilan keputusan yang sudah diterapkan selama bertahun-tahun.

Model Kepemimpinan Sekolah dalam Peningkatan Mutu Guru

Dari kajian teoritis ini akan diperoleh kesimpulan akhir tentang bagaimana kinerja kepala madrasah dapat membantu upaya peningkatan mutu guru, sebagaimana penyelidikan dan penelitian yang telah peneliti lakukan terhadap MTS Al ulum Medan. Atas dasar kajian itu diperoleh hasil bahwa ada beberapa tahapan yang mesti dilakukan oleh seorang kepala madrasah untuk dapat meningkatkan mutu guru di madrasah ini, diantara tahapan kinerja itu adalah:

- a. Kepala Sekolah Sebagai Manager ; Kepala madrasah sebagai manager hendaknya kepala dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan kegiatan

pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah maupun di luar sekolah. Dalam hal, peran ini apa yang dilakukan kepala madrasah MTS Al ulum Medan telah melakukan semua itu, indikatornya adalah dari jumlah guru sebanyak 15 guru yang ada 60 % sudah menjadi guru profesional dengan diperolehnya sertifikat pendidik di bidangnya masing-masing. Diantara guru dan mata pelajaran yang sudah disertifikasi adalah mata pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam, Pendidikan Jasmani, Fiqih, Al Qur'an Hadist, Akidah Akhlak, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, dan Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan. Dengan demikian, apa yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam kapasitasnya sebagai seorang manager merupakan perpaduan antara konsep dan tujuan dengan tercermin dari wujud kemampuan seorang kepala madrasah dalam mengorganisasikan segenap sumber daya manusia yang dimilikinya untuk pencapaian suatu tujuan bersama.

- b. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin; Kepemimpinan sendiri adalah kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, sebab itu diperlukan kemampuan secara efektif dalam mengelola kepengikutannya (followership) untuk mengikuti keinginan dan perintah pemimpin. Itulah penyebabnya seseorang menjadi pemimpin, dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk tanpa ada bawahan. Adapun kualitas kepemimpinan dapatlah di ukur dari beberapa identifikasi dan ciri tertentu untuk melihat apakah berhasil atau tidak sebagai seorang pemimpin, begitu pun dengan kepemimpinan kepala madrasah, ciri tersebut antara lain: intelegensi, kemampuan menerima tanggungjawab, kompetensi penugasan, memahami kebutuhan orang lain, kemampuan bermotivasi, keberanian, keteguhan dan ketahanan pribadi. Adapun yang dilakukan kepala madrasah MTS Al ulum Medan, sesungguhnya menunjukkan upaya melakukan pola kepemimpinan yang sesuai dengan ciri-ciri diatas, seperti:
 - a) Bertanggungjawab agar para guru, staf dan siswa menyadari akan tujuan

sekolah yang ditetapkan dengan penuh keyakinan dan semangat, keyakinan melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan madrasah; b) Bertanggungjawab untuk menyediakan segala dukungan, peralatan, dan fasilitas berbagai peraturan dan suasana yang mendukung kegiatan; c) Kepala madrasah berusaha memahami motivasi setiap guru, staf dan siswa dalam upaya mendukung tujuan madrasah; d) Kepala madrasah harus selalu nampak sebagai sosok yang selalu di hargai, dipercaya, diteladani, dituruti segala perintahnya sehingga kemampuannya dapat di pahami dan di turuti oleh bawahannya; dan e) Memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian atau pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota atau bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama.

- c. Kepala Madrasah Sebagai Inovator; Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa kepala madrasah MTS Alulum Medan telah memosisikan dirinya sebagai seorang innovator yang telah melakukan tindakan kerja secara nyata telah mengelola tugas dan tanggungjawab sebagai kepala madrasah sebaik mungkin dengan berbagai kendala yang dihadapi dengan berusaha melakukan perubahan dan pembaharuan baik itu yang sifatnya internal kebijakan dan struktur kerja sesuai dengan SOP maupun eksternal sifatnya melakukan langkah-langkah terobosan baru, inovasi baru dengan mencontoh model-model madrasah lain yang lebih maju untuk diterapkan di madrasah ini. Usaha lain dalam melakukan pembaharuan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan melakukan pencarian ide kreatif dan sharing dengan melibatkan peran serta dewan guru untuk mencari, menemukan dan mengembangkan berbagai inovasi yang diperlukan madrasah ini.
- d. Kepala Madrasah Sebagai Administrator; Keberhasilan suatu madrasah tercermin dari sifat kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah. Salah satu keberhasilan itu tercermin dari bagaimana kepala madrasah

dapat melakukan restrukturisasi dan perbaikan terhadap manajemen administrasi yang dijalankan sekolah, sehingga dapat tertib dalam pelaksanaan administrasi sekolah, hal ini bertujuan untuk untuk meningkatkan mutu madrasah dan tertibnya pelaksanaan administrasi madrasah. Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumentasian seluruh program madrasah. Kegiatan ini diperlukan untuk efektifitas dan efisien agar dapat menunjang produktifitas madrasah. Ada banyak bentuk implmentasi administrasi madrasah yang menempatkan kepala madrasah sebagai administrator, antara lain: a) administrasi pengelolaan kurikulum; b) administrasi pengelolaan untuk peserta didik; c) pengelolaan administrasi personalia; d) pengelolaan administrasi sarana dan prasarana; e) pengelolaan administrasi pengarsipan; dan f) pengelolaan administrasi keuangan.

- e. Kepala Madrasah Sebagai Motivator; Apa yang dilakukan oleh kepala madrasah MTS Alulum Medan sesungguhnya telah melakukan usaha memberikan dorongan atas apa yang di nayatakan sebagai kepala madrasah sebagai motivator. Upaya itu terlihat dari saat kapan pun dan dalam keadaan apapun selalu melakukan pendampingan. Memberikan semangat dan spirit terhadap tenaga pendidik atau para Pembina dalam kegiatan untuk tetap semangat dalam bekerja, pantang menyerah. Spirit ini diberikan atas dasar agar tenaga pendidik dapat bekerja sesuai dengan tujuan bersama. Motivasi apa yang diberikan pun dapat berupa sauri tauladan atau contoh yang baik kepada bawahan, guna menumbuhkembangkan pestasi kerja bawahan terutama agar guru dapat meningkatkan mutu pendidikannya.
- f. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor; Apa yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Al ulum Medan dalam kaitannya dengan supervise adalah usaha melakukan pengawasan secara berkala dan optimal atas kerja-kerja guru dalam memenuhi standar mutu guru dan standar pembelajaran yang

ada di lembaga tersebut. Ada banyak hal yang sudah dilakukan oleh kepala madrasah MTs Al ulum Medan dalam kegiatan supervisornya, antara lain: a) melakukan kunjungan kerja secara berkala di tiap kelas; b) membrikan bimbingan konseling terhadap para tenaga pengajar dan siswa; dan c) melakukan tindakan simulasi pendidikan untuk mengukur keberhasilan siswa menerima materi ajar yang diberikan oleh tenaga pendidik atau guru. Apa yang dilakukan kepala madrasah MTs Al ulum Medan itu tidak lain sebagai bentuk pemberian pelayanan tambahan yang lebih baik terhadap pengguna layanan pendidikan agar lembaga pendidikan bertambah kualitasnya. Dengan apa yang sudah dilakukan oleh kepala madrasah dalam peranannya sebagai seorang pemimpin diatas memberikan gambaran jelas bahwa kepala madrasah sesungguhnya telah melakukan upaya peningkatan mutu kependidikan yang baik dan memungkinkan upayanya ini akan memberikan perubahan atas paradigma nyata yang dapat dijadikan sebagai salah satu pola promosi yang baik dan menarik untuk menarik banyak minat konsumen. Sehingga madrasah tersebut berkarakter dan inovasi dan menjadi salah satu ketertarikan dan keunggulan madrasah tersebut. Dalam hal ini madrasah memiliki daya saing yang kuat dan madrasah akan lebih maju. Perubahan paradigma ini akan membawa dampak pada peningkatan mutu pendidikan, dan secara nyata bahwa madrasah tersebut akan terus berprestasi secara akademik. Dan apa yang terjadi di lembaga pendidikan, sesungguhnya sedang dan akan mencoba melaksanakan beberapa model model kepemimpinan yang visioner. Hal ini bisa dilihat dari pola pengembangan yang telah dilakukan oleh top managernya dalam hal ini ketua yayasan serta berjalannya berbagai program pembinaan dan pengembangan baik untk lembaga itu sendiri maupun untuk gurunya. Salah satu hasil yang di dapat dari penelitian yang dilakukan terhadap peran kepala madrasah yang terjadi di MTs Alulum Medan adalah sebagai berikut: a) dalam kapasitasnya sebagai seorang pemimpin atau leaders kepala madrasah selalu berupaya

merencanakan berbagai bentuk program kegiatan, baik itu kegiatan umum yang selalu dilaksanakan maupun program khusus yang kegiatannya bersifat incidental, semua itu merupakan program aksi yang menjadi barometer bagi kemajuan sekolah; b) kepala madrasah telah menjalankan dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan mengupayakan segenap potensi dan sumber daya yang dimilikinya untuk diberdayakan, pemanfaatannya guna kemajuan dan pengembangan madrasah, dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Apa yang sudah dilakukannya itu merupakan perpaduan antara konsep dan tujuan yang tercermin dari wujud kemampuan seorang kepala madrasah dalam mengorganisasikan segenap sumber daya yang dimilikinya guna mencapai tujuan bersama. Agar seorang kepala madrasah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai seorang leader, maka haruslah dapat memahami dan mampu mewujudkan sebuah program kedalam tindakan dan perilaku sesuai nilai-nilai pendidikan. Nilai nilai itu adalah: technical skill, human skill, conceptual skill.

Faktor Pendukung dan Penghambat Mutu Guru

Dari keseluruhan upaya lembaga pendidikan yang telah dilakukan di atas sesungguhnya merupakan satu rangkaian sistemis dalam mendorong peningkatan mutu tenaga pendidik atau guru itu sendiri, semua apa yang ingin di capai dari tujuan itu sesungguhnya ada peranan yang sangat penting dan dominan dari kepala madrasah. Dalam hal ini apa yang telah dilakukan oleh MTS Alulum Medan dalam upaya mendorong peningkatan mutu guru di lembaga tersebut, upaya yang sangat dominan telah dilakukan oleh seorang Kepala Madrasah. Dari sedikit banyak upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah MTs Alulum dalam usaha meningkatkan mutu guru di madrasahnyanya tidaklah luput dari aspek-aspek berpengaruh yang dalam perjalanannya menjadi satu penting, yakni aspek pendukung dan penghambat dalam upaya melakukan peranannya sebagai kepala madrasah untuk meningkatkan mutu guru di madrasah tersebut. Yang dimaksud faktor pendukung itu adalah

kekuatan dan peluang yang bisa didapat dan diperoleh dari unsur kekuatan yang ada di dalam dan dari luar madrasah itu sendiri dalam upaya menjalankan dan melaksanakan tujuan lembaga madrasah tersebut yang bersumber dari visi dan misi yang di buat. Peluang yang diperoleh tidak lain berupa kesempatan yang datang dan di dapat oleh madrasah untuk mengupayakan terwujudnya tujuan dan menjadikan lembaga tersebut maju dan berkembang. Sedangkan penghambat yang dimaksudkan adalah merupakan keadaan yang dapat menyebabkan pelaksanaan terganggu dan tidak terlaksana dengan baik. Setiap manusia selalu mempunyai hambatan dalam kehidupan sehari-hari, baik dari diri manusia itu sendiri ataupun dari luar manusia. Dalam hal tentang hambatan dalam pelaksanaan upaya peningkatan mutu guru sebagaimana yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Alulum Medan adalah keadaan yang secara tiba-tiba muncul dalam rangkaian proses pelaksanaan yang menyebabkan terganggunya segala upaya program dan peranan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu guru sehingga tidak terlaksananya atau terhambatnya tujuan dari perencanaan sebelumnya. Berdasarkan hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Alulum Medan, yakni Rustam, M.Hum di dapat hasil sejumlah faktor penghambat dan pendukung dari proses upaya yang dilakukaannya atau peranannya untuk meningkatkan mutu guru di madrasahny. Diantara faktor penghambat dan pendukung itu antara lain: a) faktor pendukung seperti: 1) sifat kepemimpinan kepala madrasah yang berwibawa dan kharismatik, 2) kemampuan managerial dan Keterampilan lain yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah, 3) kemampuannya dalam berkomunikasi, dan 4) sikapnya yang flexsibilitas dan tidak otoriter dalam memutuskan suatu permasalahan atau kebijakan; b) Faktor penghambat seperti: 1) sarana prasarana dan fasilitas pendukung lainnya minim dan terbatas, 2) dukungan lembaga terkait lainnya yang masih minim, 3) kurangnya pelatihan pola menegerial atau pola kepemimpinan yang diselenggarakan oleh pihak yang terkait untuk para calon kepala madrasah, 4) lingkungan masyarakat yang kurang peka dan minimnya

dukungan untuk pengembangan lembaga pendidikan, dan 5) sistem pendidikan yang selalu berubah ubah tanpa ada arah yang jelas dan membuat bingung lembaga untuk merencanakan pengembangan yang berkelanjutan. Dari faktor-faktor di atas dapatlah di simpulkan bahwa upaya dan usaha yang akan dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu lembaga pendidikannya secara umum dan mutu guru secara khusus sesungguhnya tidak bisa dilakukan sendirian atau berhasil guna tanpa adanya kerjasama yang sinergis dengan beberapa pemangku kebijakan lainnya yang selaras dan sinergis. Apapun usaha akan menjadi sia-sia jika tidak ada nya dukungan yang baik dari semua pihak. Apa yang dilakukan oleh kepala madrasah kepala madrasah MTs Al-ulum Medan, yakni Rustam, S.Pd sesungguhnya merupakan keberhasilan yang dicapai berkat kerjasama yang baik semua pihak, baik itu yayasan, lembaga itu sendiri dan semua guru yang menjadi bagian penting dari usaha peningkatan mutu guru tersebut, sehingga tujuan yang dicapai dapat berguna baik dan memberikan dampak pada peningkatan secara keseluruhan lembaga pendidikan itu sendiri.

PENUTUP

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tanggal 16 Mei 2005 Pasal 38 ayat 2 berbunyi:” Kriteria untuk menjadi kepala SD/MI meliputi: a) Berstatus sebagai guru SD/MI; b)Memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di SD/MI; dan d) Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan.” serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 13 Tahun

2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah Pasal 1 ayat berbunyi: “Untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/ madrasah yang berlaku nasional.

Selanjutnya dalam penelitian ini penulis melihat bahwa; pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya sudah berjalan sesuai prosedur, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menghadapi kendala menjalankan tugasnya sudah sesuai prosedur pula, hal ini terindikasi dari sikap kepala Sekolah MTs Al-Ulum yang sangat tegas dalam menjalankan tugasnya , karena perencanaan yang bagus akan gagal tanpa penerapan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dani, Sudarman, (2010), *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung; penerbit alfabeta.
- Departemen Agama RI, (1989), *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2001), *Perbandingan Pendidikan di Indonesia dan di LuarIndonesia*, Jakarta: Diknas.
- Hadari,Nawawi, (1997), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Gunung Agung.
- Mulyasa,E., (2008), *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, Bandung: RemajaRosdakarya.
- Peraturan Pemerintah (PP) No 19. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Tahun 2005
- Partanto, Pius A, (1994), *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola.
- Suryo Subroto. (1984), *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Jakarta : Bina Aksara.
- Suryadi, Ace. (1992), *Indikator Mutu dan Efisiensi Pendidikan Sekolah Dasar di Indonesia*. Jakarta : Balitbag Depdikbud.
- Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan IKIP Malang. (1989), *Administrasi Pendidikan*. Malang : IKIP Malang.