

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM
PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN**

(Studi Kasus di MI Sabilul Huda ds Karang Joho kec Badegan Kab Ponorogo)

SKRIPSI



Oleh:

M. BASITH ABDILLAH

NIM: 211215022

**IAIN
PONOROGO**

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PONOROGO

2020

ABSTRAK

Abdillah , Mohammad Basith . 2020.”Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan”(Studi Kasus di MI Sabilul Huda Karang Joho)Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.

Kata Kunci : Gaya, Strategi Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Pendidikan.

Kepemimpinan merupakan sikap mempengaruhi orang lain demi tercapainya sebuah tujuan. Kepemimpinan selalu identic dengan peran seorang lelaki bahkan dalam dunia Pendidikan. Nemun seiring berkembangnya zaman perempuan juga memiliki hak dan kemampuan yang setara. Kepala madrasah perempuan mampu mengimbangi laki-laki dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan sehingga lembaganya memiliki mutu yang bagus dan dapat bersaing di pasaran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, strategi kepemimpinan, dan implikasi dari kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam mengembangkan mutu Pendidikan di MI Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Analisis data dilakukan dengan cara mencari dan menyusun secara sistematis data-data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi data. Analisis data penelitian kualitatif ini melalui tiga alur yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah, meliputi : 1) kepala madrasah memiliki gaya Transformatif dalam memimpin lembaga pendidikan sehingga mampu sampai pada tujuan pengembangan madrasah. 2) Setrategi kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perempuan di MI Sabilul Huda sudah sesuai dengan konsep manajemen mutu terpadu. Hal ini dapat dilihat dari aspek: 1) Layanan, terbukti dengan berubahnya akreditasi dari C ke B; 2) SDM, terbukti dari perhatian pemimpin dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikannya; 3) Lingkungan, iklim Madrasah yang dibuat bisa mewedahi semua konsumen, *steakholder*, tenaga pendidikan dan kependidikan, siswa, serta wali murid.3) pertama, mutu yang berkembang pada lembaga ini terbukti dengan pencapaian akreditasi B. Kedua, meningkatnya kualitas dan kuantitas siswa secara perlahan yang dulu nya jumlah siswa hanya sekitas 60 an sekarang sudah meningkat menjadi 90 an, juga adanya kegiatan ekstra yang mewedahi bakat dan minat siswa, contohnya seperti adanya kelas tahfidz membuat lulusan dari MI Sabilul Huda sudah mampu hafal juz 30. Ketiga, meningkatnya animo masyarakat, terjalinnya hubungan antara pihak sekolah dan wali murid dapat membantu berjalannya program-program Madrasah dengan baik, serta pihak Madrasah mampu menyiapkan program yang sesuai dengan masukan dan kebutuhan masyarakat ini akan menghasilkan suatu pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan zaman,

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : M Basith Abdillah
NIM : 2112115022
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Pengembangan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MI Sabilul Huda Karang Joho)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Ponorogo, 16 April 2020

Pembimbing



Dr. H. Muhammad Thovib, M.Pd
NIP. 1980004042009011012

Mengetahui,

Ketua

**Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri
Ponorogo**



Dr. H. Muhammad Thovib, M.Pd
NIP. 1980004042009011012



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : **M. BASITH ABDILLAH**
NIM : 211215022
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN DI MI SABILUL HUDA DS. KARANG JOHO KEC. BADEGAN KAB. PONOROGO.**

Telah dipertahankan pada sidang Muntaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 05 Mei 2020

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, pada :

Hari : Senin
Tanggal : 11 Mei 2020



19 Mei 2020
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,
DR. MUHAMMAD ADI, M.Ag.
NIP. 06512171997031003

Tim Penguji Skripsi :

1. Ketua Sidang : **KHARISUL WATHONI, M.Pd.I**
2. Penguji I : **Dr. UMAR SIDIQ, M.Ag**
3. Penguji II : **Dr. MUHAMMAD THOYIB, M.Pd**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Basith Abdillah

NIM : 211215022

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan” (Studi Kasus di MI Sabilul Huda Karang Joho)

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo 16 april, 2020

Yang Membuat Pernyataan,



M Basith Abdillah

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M. Basith Abdillah
NIM : 211215022
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi/Tesis : Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MI Sabilul Huda ds Karang Joho kec Badegan Kab Ponorogo)

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethesis.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 06 Desember 2021
Penulis



M. Basith Abdillah
NIM : 211215022

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu agar mampu untuk berdiri sendiri. Dengan pendidikan diharapkan seseorang mampu untuk berkembang baik secara profesional, keterampilan maupun kepribadian, agar mampu menghadapi tantangan zaman yang semakin sulit, untuk mengatasi hal itu maka diperlukan adanya sebuah Lembaga Pendidikan yang mampu melahirkan generasi penerus bangsa yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman sekarang, Lembaga pendidikan merupakan salah satu sistem yang memungkinkan berlangsungnya pendidikan.

Di dalam lembaga pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu: lembaga pendidikan formal, lembaga pendidikan non formal dan lembaga pendidikan informal. Lembaga pendidikan formal merupakan lembaga pendidikan yang terstruktur mulai dari tingkatan TK sampai perguruan tinggi. Salah satu lembaga pendidikan formal yang sekarang mulai mendapat perhatian adalah madrasah. Madrasah merupakan lembaga pendidikan dibawah Kementerian Agama, yang jenjangnya juga sama dengan sekolah umum dibawah Dinas Pendidikan. Dalam suatu madrasah terdapat keterkaitan berbagai komponen yang saling menunjang dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan. Kepala Madrasah merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan Islam. Untuk itu sebagai seorang pemimpin disuatu lembaga pendidikan, kepala madrasah harus mampu menggerakkan berbagai komponen yang ada agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.¹ Kepemimpinan adalah hal penting dalam organisasi. Suatu organisasi memiliki kompleksitas, baik

¹ Aan Komariah dan Capi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005),30.

barang/jasa maupun ide, menghadapi berbagai perubahan yang senantiasa melingkupi setiap saat, menghadapi berbagai karakteristik personel yang dapat mengembangkan maupun melemahkan. Hal ini menjadi alasan di perlukannya orang yang tampil mengatur, memberi pengaruh, menata, mendamaikan, memberi penyejuk dan dapat menetapkan tujuan yang tepat saat anggota tersesat atau kebingungan menetapkan arah. Di sinilah perlunya pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan.²

Tidak ada manusia yang bisa terbang dengan satu sayap. Kepemimpinan terjadi jika hati dan kepala, perasaan dan pikiran saling bertemu. Inilah kedua sayap yang memungkinkan seorang pemimpin mampu terbang tinggi. Semua pemimpin membutuhkan kecerdasan intelektual yang memadai untuk memahami hal-hal spesifik mengenai tugas dan tantangannya. Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan, merupakan kemampuan yang di punyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen, mencakup kepemimpinan tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi.

Sehingga kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang karena tugas yang di embannya berusaha untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya (*follower*) dengan mematuhi terhadap apa yang menjadi instruksi dari orang yang memimpinnya.³ Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah atau lembaga. Ketika suatu sekolah itu mencapai sebuah keberhasilan saring akan menunjuk kepemimpinan kepala sekolah adalah kuncinya.

² *Ibid.*, 80

³ Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014),126.

Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinannya. Kepala sekolah bekerja bukan hanya mengembangkan namun sebagai pemimpin pendidikan. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk dapat mengarahkan dan mengkoordinasi di mana kemampuan untuk bisa mengarahkan dan mengkoordinasi tidak terbatas oleh jenis kelamin, sehingga kepemimpinan di sini tidak melulu harus dilakukan oleh seorang laki-laki, namun perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk bisa memimpin, karena memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perorangan) untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan dan segenap kreativitas lain, dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan tercapai.⁴

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT. Berkaitan dengan kepemimpinan, tidak ada batasan antara laki-laki dan perempuan, keduanya sama-sama memiliki hak untuk menjadi pemimpin. Perempuan dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri sehingga dapat mempengaruhi orang lain dengan argumentasi-argumentasi ilmiah dan logis. Kalau hal tersebut dapat diraih perempuan, maka perempuan memiliki dua “senjata” yang sangat ampuh, yakni pertama perasaan halus yang dapat menyentuh kalbu, dan kedua argument kuat yang menyentuh nalar. Kemampuan menyentuh rasa tanpa sentuhan nalar tidak cukup untuk mewujudkan kepemimpinan yang sehat.⁵

Perempuan dalam masalah islam memiliki posisi dan martabat yang tinggi.

Walaupun demikian, dalam realitas kehidupan sering di jumpai diskriminasi, eksploitasi

⁴ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010) 6.

⁵ M Quraish Shihab, *Perempuan* (Jakarta: Lentera Hati, 2005), 337.

dan pelecehan perempuan. Sebenarnya perempuan memiliki ilmu dan kemampuan yang tinggi sehingga akan mendapatkan kebebasan dari belenggu kebodohan. Secara tradisional perempuan harus mendapatkan pendidikan yang memadai, sebab mereka niscaya akan menjadi pendidik minimal bagi putra putri yang mereka lahirkan apalagi sebagai pendamping selalu membutuhkan pendidikan dan keterampilan yang memadai. Perempuan dapat memahami hak dan kewajiban dalam bidang keilmuan serta konskuensi dari keilmuan yang mereka perdalam⁶

Kepemimpinan dapat berlangsung di mana saja dan oleh siapa saja karena kepemimpinan bukanlah milik golongan tertentu. Maka kaum perempuan boleh menjadi pemimpin. Apalagi adanya kesadaran peningkatan sumber daya perempuan makin nyata. Indikator yang dapat dilihat adalah meningkatnya jumlah perempuan yang mencapai pendidikan tinggi, sehingga dengan demikian perempuan mempunyai peluang yang semakin besar dalam mengembangkan karir sebagaimana halnya laki-laki.⁷ Pada dasarnya perbedaan perempuan dan laki-laki tidak dapat di sangkal lagi, karena perbedaan ini sudah menjadi kodrat perempuan dan lakilaki mempunyai peran yang sama. Selain itu kemampuan dari perempuan sangat besar yang di kembangkan dan dapat bermanfaat untuk masyarakat. Adanya kepemimpinan perempuan di indonesia memungkinkan pro dan kontra. Mereka masih beranggapan bahwa yang berhak menjadi pemimpin adalah kaum laki-laki, bahkan ada sebuah istilah bahwa suatu lembaga atau negara akan rusak jika dipimpin perempuan. Anggapan seperti ini sebenarnya masih perlu dipertanyakan lagi kebenarannya. Ini sebenarnya masih kuatnya budaya patriaki yang ada di masyarakat kita, sehingga perempuan ditempatkan sebagai orang yang bekerja di wilayah domestik.

Kualitas seseorang di tentukan dari ketaqwaannya (Al-Hujurat: 13). Dalam ayat ini Al-Qur'an tidak memandang perbedaan segi fisik, jenis kelamin, suku bangsa, dan

⁶ Muhammad Roqib, *Pendidikan Perempuan* (Yogyakarta: 2003), 5.

⁷ Nasrudin Umar, *Argument Kesetaraan Gender dalam Perspektif Al-Qur'an* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2001), 23.

warna kulit, semuanya di hadapan Allah sama yang membedakan hanyalah kualitas takwannya. Mengomentari ayat tersebut (Muhammad Syaltut) sebagaimana yang di kutip oleh Ahmad Rofiq mengatakan: Pada prinsipnya, tabiat kemanusiaan antara perempuan dan laki-laki adalah hampir (dapat di katakan sama), baik potensi maupun kemampuan yang cukup untuk memikul tanggung jawab dan menjadikan perempuan dan laki-laki dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas yang bersifat umum maupun khusus.⁸ Berbicara peran dan pengaruh perempuan dalam sejarah indonesia, ternyata terbukti nyata. Dari zaman penjajahan hingga sekarang banyak perempuan yang berperan mempunyai pengaruh yang besar dalam organisasi dan menjadi penentu kebijakan dari tingkat desa sampai nasional. Sebagai contoh R. A. Kartini yang berhasil menjadi pemimpin pahlawan terhadap penjajah. Dan selanjutnya Megawati Soekarno Putri yang juga berhasil menduduki jabatan persiden Indonesia yang notabene adalah perempuan.

Perbedaan perempuan dan laki-laki memang tidak dapat di sangkal lagi, karena perbedaan ini bersifat alamiah atau kodrat. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dengan segala kekurangannya dan kelebihan masing-masing tentunya memiliki potensi yang begitu besar untuk di kembangkan dan di wujudkan dalam kehidupan bermasyarakat, tentunya dalam hal ini perempuan bisa berperan yang sama seperti laki-laki dalam hal menjadi pemimpin. Laki-laki dan perempuan dipandang sangat berbeda, dan keduanya mempunyai kepribadian yang saling berlawanan. Laki-laki berkaitan dengan dimensi maskulin, sehingga dianggap lebih kompeten, berorientasi pada prestasi, kuat, mandiri, aktif dan percaya diri sedangkan perempuan terkait dengan dimensi feminim, dianggap tidak kompeten, lemah, tergantung dan tidak percaya diri.⁹ Dengan melihat berbagai asumsi yang ada mengenai perempuan yang sukses dalam kepemimpinan pada lembaga pendidikan, sehingga masyarakat sudah tidak ragu lagi terhadap kepemimpinan

⁸ Ahmad Rofiq, *Fiqih Kontekstual Dari Normatif ke Pemaknaan Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), 81.

⁹ Christina S. Handayani dan Ardiana Novianto, *Kuasa Wanita Jawa* (Yogyakarta: YLKiS, 2004), 163.

perempuan. Dari sinilah kenapa penelitian ini penting untuk di teliti, untuk membuktikan sebuah kebenaran bahwa kini banyak perempuan yang sukses menduduki jabatan kepemimpinan dalam pemerintah, maupun swasta dalam lembaga pendidikan.

Dengan adanya fenomena di atas, maka semakin jelas bahwa kepemimpinan perempuan memang menjadi daya tarik tersendiri. Dan membuktikan bahwa perempuan tidak di pandang sebelah mata lagi dalam pengelolaan lembaga pendidikan sampai pada tujuan bersama dan fungsi kepemimpinannya. Salah satu contoh yang dapat digunakan bahan kajian dalam masalah ini salah satunya adalah MI Sabilul Huda di Desa Karang joho, Kecamatan Badegan, Kabupaten Ponorogo, Madrasah ini dipimpin oleh seorang perempuan bernama ibu Ririn, berbekal ilmu pendidikan yang memadai dan pengalaman didunia pendidikan yang cukup lama membuatnya mampu mengemban amanah sebagai Kepala Madrasah di MI Sabilul Huda dengan baik.

Dalam kepemimpinannya beliau telah menunjukkan kesuksesannya meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah ini terbukti melalu lonjakan murid yang signifikan dari tahun ketahun.¹⁰ Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah siswa tahun 2017/2018 hingga awal tahun pelajaran 2019/2020 mengalami kenaikan sebanyak 50%, dengan asumsi kenaikan rata-rata 10% setiap tahunnya. Pihak sekolah juga concern dalam pembaharuan fasilitas fisik, penambahan gedung aula pertemuan, sarana prasarana ekstrakurikuler, dan penambahan wifi di setiap gedung demi mempermudah aliran data antar staf atau pendidik.¹¹

Semua itu dapat tercapai berkat ketrampilan beliau dalam merangkul semua elemen baik yang ada di internal maupun eksternal lembaga, hal ini perlu dilakukan karna dengan terjalinnya hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan maka akan mempermudah tercapainya sebuah tujuan sesuai dengan visi dan misi lembaga. Dalam

¹⁰ Wawancara dengan ibu ririn, tentang perkembangan jumlah siswa di Mi Sabilul Huda Karang Joho (Senin, 2 September 2019 Pukul 09:00)

¹¹ *Ibid.*

kepemimpinannya banyak cara-cara unik yang dilakukan oleh ibu ririn guna mengembangkan mutu pendidikan di MI Sabilu Huda, seperti contoh nya beliau membuat wadah paguyuban wali murid yang didalamnya ada kegiatan arisan, *sharing* bersama dan evaluasi antar lembaga dan wali murid kegiatan ini dilakukan setiap 1 bulan sekali, dengan adanya kegiatan ini dapat terbangun hubungan yang harmonis antara lembaga dan wali murid juga menjadi sebuah kerjasama untuk mengembangkan mutu pendidikan yang ada di MI Sabilul Huda.

Penelitian di MI Sabilul Huda ds Karang Joho kec Badegan kab Ponorogo dilakukan dengan sejumlah pertimbangan dasar, diantaranya adalah: menanggapi pandangan publik terhadap asumsi kepemimpinan perempuan yang dipandang kurang mampu melaksanakan tugas kepemimpinan di sebuah organisasi atau lembaga karna dinilai tidak mempunyai sifat yang tegas seperti laki-laki padahal dalam hal memimpin bukan hanya diperlukan sifat yang tegas namun juga ketrampilan dan wawasan yang luas untuk bisa memimpin elemen yang ada di lingkup organisasi atau lembaga agar bisa meraih kesuksesan. Mi Sabilul Huda bisa menjadi contoh lembaga yang dapat meraih sukses dan berkembang dibawah kepemimpinan seorang perempuan.

. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang *“Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam mengembangkan Mutu Pendidikan di Mi Sabilul Huda desa Karang Joho Kec Badegan Kab Ponorogo”*.

B. Fokus Penelitian

Mengingat luasnya cakupan pembahasan, maka peneliti memberikan fokus masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala madrasah Perempuan dalam mengembangkan mutu pendidikan di Mi Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo.

2. Strategi yang digunakan oleh kepala madrasah perempuan dalam mengembangkan mutu pendidikan di MI Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo.
3. Implikasi kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Mi Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah Perempuan dalam mengembangkan mutu pendidikan di Mi Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo?
2. Bagaimana strategi yang digunakan oleh kepala madrasah perempuan dalam mengembangkan mutu pendidikan di MI Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo?
3. Bagaiman implikasi kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Mi Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam mengembangkan mutu pendidikan di MI Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo
2. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala madrasah perempuan yang digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo
3. Untuk mengetahui implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan mutu pendidikan di Mi Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara obyektif dan analisis serta menambah wacana keilmuan dan pengetahuan mengenai gaya dan setrategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MI Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahan ilmu dalam hal kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan guna menciptakan manajemen yang bias mengantarkan dalam suksesnya tujuan sebuah madrasah

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharap bisa mengubah cara pandang masyarakat terhadap kemampuan seorang perempuan yang sebelumnya dipandang sebagai makhluk yang bergantung pada laki-laki namun ternyata pada era globalisasi ini dalam memimpin sebuah lembaga atau organisasi perempuan memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki.

c. Bagi Pembaca

Peneliti ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi pembelajaran maupun pengetahuan bagi khalayak umum.

F. Sistematika Pembahasan

Penelitian dalam penelitian ini terdiri dari lima bab da setiap bab saling berkaitan erat yang merupakan kesauan yang utuh maka peneliti mmenyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Dalam bab ini dikemukakan latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah hasil

penelitian terdahulu, kajian teori, metode penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan dan tahapan-tahapan penelitian)

BAB II: Telaah hasil dan atau penelitian terdahulu kajian teori, sebagai kerangka berfikir dalam penyusunan penelitian ini yang meliputi gaya kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah, setrategi kepemimpinan dan pengembangan mutu pendidikan.

BAB III: Metode penelitian. Dalam bab ini dikemukakan pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan dan tahapan-tahapan penelitian

BAB IV: deskripsi data. Dalam bab ini membahas tentang peyajian data yang meliputi paparan data umum yang terkait dengan gambaran umum mengenai Kepemimpinan perempuan di MI Sabilul Husa

BAB V: Analisis Data. Dalam bab ini akan disajikan data tentang analisis mengenai Kepemimpinan perempuan di MI Sabilul Husa

BAB VI: Penutup. Merupakan titik terakhir dari pembahasan yang berisi kesimpulan saran dan penutupan.

BAB II

TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU DAN ATAU KAJIAN TEORI

A. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Di samping memanfaatkan berbagai teori yang relevan dalam laporan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan peneliti ini. Diantaranya adalah:

Pertama Afandi "*Efektifitas Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Smp Miftahul Ulum Kaliwates Jember Tahun 2015/2016*". Skripsi ini dilatar belakangi berdasarkan bahwa hampir disemua belahan dunia masih dijumpai ketimpangan relasi antara perempuan dan laki-laki. Kepala sekolah SMP Miftahul Ulum Kaliwates Jember membuktikan bahwa perempuan juga bisa menjadi seorang pemimpin di lembaga sekolah yaitu menjadi seorang kepala sekolah. Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: (1) Bagaimana efektifitas kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam menerapkan model kepemimpinan untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Miftahul Ulum Kaliwates Jember Tahun 2015/2016. (2) Bagaimana efektifitas kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Miftahul Ulum Kaliwates Jember Tahun 2015/2016. (3) Apa saja faktor pendukung dan penghambat efektifitas kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Miftahul Ulum Kaliwates Jember Tahun 2015/2016. Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan dalam menentukan subyek penelitian, peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Metode dalam pengumpulan data seperti, observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan mengambil sumber data dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa. Adapun analisa data dalam penelitian ini

yaitu data reduction, data display, dan verification. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian adalah (1) Model kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan adalah kepemimpinan transformational. (2) Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu (a) Mengikutkan pelatihan dan diklat, (b) Memberikan kompensasi pada guru yang mendapat tugas kepala sekolah. (3) faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah organisasi formal dan informal, gotong royong dan kekeluargaan serta kualitas pendidikan yang dicanangkan oleh pemerintah. Sedangkan faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah sarana dan prasarana serta lulusan kurang mampu bersaing. Dalam penelitian skripsi peneliti yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Pengembangan Mutu pendidika di MI Sabilul Huda Karang Joho*, yang berfokus pada bagaimana seorang perempuan memimpin untuk mengembangkan mutu pendidikan di sebuah lembaga madrasah. Sedangkan skripsi yang ditulis Afandi yang berjudul *efektifitas kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendiidkan di Smp Miftahul Ulum*

Kedua Muhammad Lubatul Umam, 1403036080, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang*". Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran di lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang (2) Apasaja kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam (3) Apasaja upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, data yang dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara, dokumentasi, triangulasi, serta dianalisis dengan teknik analisis deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam

meningkatkan mutu pembelajaran, mengetahui kendala-kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang.

Pada kajian penelitian ini, menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam cukup baik. Kepala sekolah bersifat keibuan, terampil dalam komunikasi dan mudah bergaul dengan orang lain, tegas dan demokratis. (2) Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah guru dan tenaga kependidikan yang terbatas dan sarana prasarana pembelajaran yang kurang baik. (3) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam adalah peningkatan profesionalisme guru, melakukan supervisi dan memberikan motivasi guru dan tenaga kependidikan. Dari hasil penelitian tersebut, penulis memberikan saran kepada lembaga pendidikan SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang untuk mengadakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan baru, memperbaiki sarana prasarana pembelajaran dan meningkatkan prestasi dalam pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang. Dalam penelitian skripsi peneliti yang berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Pengembangan Mutu pendidika di MI Sabilul Huda Karang Joho, yang berfokus pada bagaimana seorang perempuan memimpin untuk mengembangkan mutu pendidikan di sebuah lembaga madrasah. Sedangkan skripsi yang disusun oleh Muhammad Lubatul Umam berjudul kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang.

Berikutnya adalah artikel dari Nur Kholis dengan judul perempuan dalam posisi kepemimpinan pendidikan. Di artikel tersebut dibahas tentang perempuan dan kepemimpinan, apa perbedaan antara kepemimpinan perempuan dan laki-laki terkait gaya, perilaku, hambatan antara keduanya. Kesimpulan dari artikel ini adalah bahwa pemimpin perempuan dan pemimpin-pemimpin masa depan harus tidak didikte oleh apa yang dianggap norma dalam masyarakat, yaitu kepemimpinan laki-laki. Perempuan tidak bisa lagi

sekedar berada diluar garis mengharap dikenal karena bekerja dengan baik. Perempuan harus kokoh dalam menyuarakan gagasan, penelitian, dan mengharap diperlakukan secara adil. Pesan yang harus dikumandangkan adalah tidak ada pemimpin perempuan, yang ada adalah hanya pemimpin, yaitu pemimpin yang siap untuk efektif dalam posisi apapun. Perbedaan dengan laporan penelitian ini adalah metodeya, artikel tersebut menggunakan studi pustaka sementara yang peneliti gunakan adalah studi kasus.

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Pendidikan

a. Makna Kepemimpinan Pendidikan

Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Pemimpin adalah orang yang memiliki kecakapan/kelebihan pada suatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.¹² Kepemimpinan merupakan keharusan historis yang muncul sebagai akibat dari adanya masyarakat. Semenjak manusia menempati bumi dan berusaha mempertahankan kehidupannya, kepemimpinan mulai menunjukkan kekuatan. Orang yang terkuat akan menjadi pemimpin kelompok dan penentu kepemilikan makanan bagi kelompoknya. Saat itu, kepemimpinan muncul sebagai gejala alamiah untuk bertahan hidup, yang pada awalnya terseleksi secara alamiah.¹³

Adapun pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:¹⁴

¹² Hasan Basri dan Tatang, *kepemimpinan pendidikan* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2015), 11.

¹³ *Ibid.*, 11.

¹⁴ *Ibid.*, 12.

- 1) Menurut Soekarto Indah fachrudi dkk, kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan jika perlu memaksa orang lain untuk menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu.
- 2) Thoha berpendapat bahwa dalam organisasi, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 3) Menurut Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.
- 4) Ngalim Purwanto, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan kemampuan dan sifat kepribadian, termasuk kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela dan penuh semangat.
- 5) John piffner, kepemimpinan merupakan seni dalam mengordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimninan mengandung beberapa unsur pokok antara lain sebagai berikut:¹⁵

- 1) Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.
- 2) Dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses memengaruhi bawahan oleh pemimpin
- 3) Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

¹⁵ *Ibid.*, 13.

Demikian lah pendapat beberapa ahli mengenai makna kepemimpinan secara umum, pengertian diatas berlaku untuk laki-laki maupun perempuan, karna pada dasarnya seorang pemimpin memang harus memiliki kemampuan yang baik dalam hal memimpin dan demi tercapai suatu tujuan yang telah menjadi visi dan misi sebuah organisasi atau lembaga pendidikan, dan kemampuan tersebut tidak bisa ditentukan akan dimiliki laki-laki atau perempuan karna semua berhak untuk bisa mengemban amanat sebagai pemimpin.

Kepemimpinan Pendidikan merupakan

M Quraish Shiab dalam pembahasan kepemimpinan perempuan menyatakan bahwa dalam pengertian kepemimpinan tercakup pemenuhan kebutuhan, perhatian, pemeliharaan, pembelaan dan pembinaan. Oleh karena itu, kepemimpinan perempuan tidak hanya terbatas mempengaruhi laki-laki agar mengakui hak-haknya yang sah, tetapi juga mencakup sesama jenisnya agar dapat bangkit dan bekerja sama meraih dan memelihara harkat dan martabatnya dan kepemimpinan perempuan tidak hanya terbatas dalam rumah tangga tetapi juga disektor publik seperti dalam pendidikan, kedokteran, maupun dalam politik.¹⁶

b. Gaya Kepemimpinan Pendidikan

Menurut Sutikno gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Transformatif

Adapun istilah Transformasional berasal dari kata *transformare* dalam bahasa latin, berarti "mengubah sifat, fungsi, atau kondisi, untuk mengkonversi." Dan konsep transformasi dapat diterapkan untuk berbagai entitas: hubungan, individu, kelompok, tim, komunitas, atau politik system. Sedangkan istilah lain, transformasional berasal dari kata *to transform*, yang

¹⁶ M Quraish Shihab, *perempuan* (Jakarta: Lentera Hati, 2005), 341.

bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalkan mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Transformasional mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energy potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil, Teori transformasional sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relational theories of leadership*). Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*) istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda.¹⁷

Dengan demikian, bahwa hakikat kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang dalam mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan.¹⁸

2) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter, yaitu gaya pemimpin yang memutuskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.

Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan.

¹⁷ M Yusuf Aminudin, *Model Kepemimpinan Transformative (Kajian Kepemimpinan Transformative di Lembaga Pendidikan Islam)*, Jurnal Studi Keislaman vol 7, no 2, 2017, 18.

¹⁸ *Ibid.*, 20.

Pemimpin memberitahukan sasaran yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik sasaran utamanya maupun sasaran minor. pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan memberi jalan keluar apabila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota hanya melaksanakan hal-hal yang diputuskan pemimpinnya. Kepemimpinan otokratis sangat tepat untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah, tetapi komitmennya tinggi.¹⁹ Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang menjelaskan bahwa seseorang pemimpin bertindak sebagai dictator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada ditangan pemimpin. Seorang dictator tidak menyukai adanya rapat atau musyawarah karena ia tidak menghendaki adanya perbedaan dan lebih suka memaksakan kehendak.

3) Gaya Kepemimpinan Autokratis

Menurut Rivai, kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Robbins dan Coulter, menyatakan gaya kepemimpinan autokratis cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Sukanto, menyebutkan ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis:²⁰

- a) Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin
- b) Teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas

¹⁹ Hasan Basri dan Tatang *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2015), 48.

²⁰ *Ibid.*, 49.

- c) Pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dari kerja sama setiap anggota

Menurut Handoko dan Reksohadiprodyo, ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis:²¹

- a) Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan
 b) Komunikasi hanya satu arah, yaitu kebawah saja
 c) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota
 d) Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif, kecuali jika mereka menunjukkan keahliannya.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* (kendali bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan bahwa pemimpin secara keseluruhan memberikan kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai (Robbins dan Coulter). Menurut Sukanto, ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas adalah:²²

- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal pemimpin.
 b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap apabila ia akan memberi informasi pada saat ditanya.
 c) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentu tugas.
 d) Kadang-kadang member komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menialai atau mengatur suatu kejasdian.

²¹ *Ibid.*, 50.

²² Hasan Basri dan Tatang *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2015), 51.

Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, Goleman menjelaskan 2 hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin yaitu mengarahkan dan mendukung. Anoraga, mengemukakan bahwasannya pemimpin mempunyai tugas untuk mengendalikan hubungan internal dalam kelompoknya, karena pada dasarnya dalam suatu kelompok pasti terjadi suatu interaksi.²³

Meskipun laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, perbedaan itu tidak berarti bahwa yang satu mengungguli yang lain. Roslin Grove dan Paula Montgomery merangkum berbagai hasil penelitian tentang perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki.²⁴

Pertama terletak pada cara memahami kepemimpinan. Laki-laki memandang kepemimpinan sebagai mengarahkan (*directive*) dan perempuan memandang kepemimpinan sebagai memfasilitasi (*facilitative*).

Kedua, dalam hal aspek pekerjaan, meskipun pemimpin laki-laki dan perempuan melakukan tugas-tugas yang sama dalam pekerjaannya, masih terdapat banyak aspek pekerjaan yang berbeda. Perempuan memperkuat hubungan, kebersamaan, dan proses, tetapi laki-laki menfokuskan pada tugas, mencapai tujuan/sasaran, menguasai informasi, dan kemenangan.

Ketiga, dalam dunia pendidikan perempuan menekankan pada kepemimpinan instruksional dalam praktik supervisi dan sangat memperhatikan perbedaan individu siswa, pemahaman tentang metode mengajarkan kurikulum, dan tujuan pengajaran. Dalam kepemimpinan instruksional (pendidikan), perempuan menghabiskan lebih banyak waktunya sebagai kepala sekolah dan guru, dan memiliki gelar lebih tinggi dari laki-laki; mereka menekankan pentingnya kurikulum dan pengajaran dalam kerjanya. Pemimpin perempuan

²³ *Ibid.*, 52.

²⁴ Nur Kholis, "Perempuan dalam Posisi Kepemimpinan Pendidikan", dalam digilib.uinsby.ac.id, diakses pada 26 Februari 2020.

c. Strategi kepemimpinan

Strategi merupakan aspek penting dalam sebuah kepemimpinan, strategi adalah cara untuk mencapai tujuan dengan mudah dan cepat. Dalam dunia pendidikan banyak sekali teori strategi yang bisa diterapkan sesuai kebutuhan salah satunya yaitu Teori manajemen mutu terpadu atau yang lebih dikenal dengan *Total Quality Management (TQM)* akhir-akhir ini banyak diadopsi dan digunakan oleh dunia pendidikan dan teori ini dianggap sangat tepat dalam meningkatkan mutu dunia pendidikan saat ini. TQM didefinisikan sebagai sebuah pendekatan dalam menjalankan usaha yang berupaya memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan secara terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan organisasi.

Setidaknya ada sepuluh karakteristik TQM yang dianggap penting untuk meningkatkan dunia pendidikan, yaitu:²⁵

- 1) fokus pada pelanggan (internal & eksternal),
- 2) berorientasi pada kualitas,
- 3) menggunakan pendekatan ilmiah,
- 4) memiliki komitmen jangka panjang,
- 5) kerja sama tim,
- 6) menyempurnakan kualitas secara berkesinambungan,
- 7) Mengadakan pendidikan dan pelatihan,
- 8) menerapkan kebebasan yang terkendali,
- 9) memiliki kesatuan tujuan,
- 10) melibatkan dan memberdayakan karyawan

²⁵ Moh. Saifulloh, Zainul Muhibbin, Hermanto (*Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*) Jurnal Social Humanior, Vol 5 No. 2, 2012, 215.

(Ety Rochaety, dkk). Edward Sallis, menyatakan bahwa Total *Quality Management* (TQM) pada pendidikan adalah sebuah filsosofis tentang perbaikan secara terusmenerus yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi, pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya saat ini dan untuk masa yang akan datang.²⁶ Di sisi lain, Zamroni memandang bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat diwujudkan dengan mengoptimalkan model The Total *Quality Management* (TQM) di sekolah.²⁷Teori ini menjelaskan bahwa mutu pendidikan dengan model TQM ini mencakup tiga kemampuan, yaitu kemampuan akademik, sosial, dan moral. Teori ini juga menyebutkan bahwa mutu sekolah ditentukan oleh tiga variabel, yakni kultur sekolah, proses belajar mengajar, dan realitas sekolah.

d. Mutu Pendidikan

1) Pengertian Mutu Pendidikan

Pendidikan pada hakikatnya adalah proses pematangan kualitas hidup. Melalui proses tersebutdiharapkan mansia dapat memahami apa arti dan hakikat hidup, serta untuk apa dan bagaimana menjalankan tugas hidup dan kehidupan secara benar. Karena itulah fokus pendidikan diarahkan pada pembentukan kepribadian unggul dengan menitik beratkan pada proses pematangan kualitas logika, hati, akhlak, dan keimanan. Puncak pendidikan adalah tercapainya titik kesempurnaan kualitas hidup.²⁸ Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, dan dari buruknya akhlak dan keimanan. Pendidikan bermutu lahir dari sistem

²⁶ *Ibid.*, 216

²⁷ *Ibid.*, 216.

²⁸ Dedi Mulyasana, *pendidikan bermutu* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 2.

perencanaan yang baik (*good planning system*) dengan materi dan system tata kelola yang baik (*good govermancesystem*) dan disampaikan oleh guru yang baik (*good teacher*) dengan komponen pendidikan yang bermutu khususnya guru.²⁹

a) Materi pelajaran yang bagaimana yang disebut dengan materi pelajaran yang baik itu? Materi yang baik antara lain adalah (1) materi pelajaran yang dirasakan manfaatnya oleh para peserta didik, baik dirasakan langsung maupun dirasakan kemudian. Materi pelajaran yang tidak memberikan manfaat dan sudah ketinggalan zaman mesti diperbarui dan dikembangkan menjadi materi pelajaran yang bermanfaat; (2) materi pelajaran itu harus memberikan wawasan yang bersifat meningkat secara terus-menerus; (3) materi pelajaran itu harus memberikan pengalaman yang berharga bagi peserta didik; (4) materi yang dapat menumbuhkan semangat, motivasi, dan kreatifitas berfikir bagi peserta didik; (5) materi pelajaran itu harus mampu mengubah sikap, pemikiran, dan perilaku kearah pembentukan waktu/kepribadian yang mendorong peserta didik tampil dengan jati dirinya yang lebih matang.³⁰

b) Perencanaan pendidikan yang baik tidak hanya dimaksudkan unuk mencetak dan mempersiapkan masa depan peserta didik agar mereka bisa hidup dengan baik dizamannya, tapi juga mempersiapkan dan membekali mereka ketika manusia menghadap allah SWT. Dengan demikian, pendidikan yang baik tidak hanya menjadikan peserta didik menjadi manusia yang terhormat di dunia, tapi juga dapat mendapatkan keselamatan dan kebahagiaan di akhirat.

²⁹ *Ibid.*, 120.

³⁰ *Ibid.*, 120.

c) Tata kelola pendidikan yang baik adalah system tata kelola dengan menggunakan prinsip-prinsip yang bersifat komperhensif, saling terkait dan berkeseimbangan antar komponen yang stau dengan lainnya, serta terukur hasilnya .³¹

- (1) Tata kelola yang komperhensif adalah system tata kelola yang bersifat utuh dan menyeluruh dimana pembangunan pendidikan tidak hanya tertuju pada salah satu unsure atau komponen saja tapi dilakukan terhadap semua komponen secara merata
- (2) Tata kelola pendidikan dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antar fungsi dan peran antar komponen yang satu dengan yang lain
- (3) Tata kelola yang baik adalah tata kelola yang bersifat terukur. Sekecil apapun anggaran yang dikeluarkan harus melahirkan produk pendiidkan.
- (4) Berkeseimbangan, dalam arti bahwa system tata kelola harus memperhatikan prinsip keseimbangan antara kekuatan satu komponen dengan komponen yang lain.
- (5) Pendidikan yang bermutu lahir dari guru yang bermutu, guru yang bermutu paling tidak menguasai materi ajar, metodologi, system evaluasi, dan psikologi belajar. (a) guru yang baik bukan sekedar guru yang pintar, tapi guru yang bisa memintarkan peserta didik.(b) guru yang baik bukan guru yang sekedar berkarakter,tapi guru yang mampu membentuk karakter peserta didiknya. (c) guru yang baik bukan hanya yang mempunyai teladan dan integritas, tapi guru yang mampu menjadikan peserta didik teladan bagi semua orang. (d) guru yang memerankan dirinya sebagai pelayan belajar yang baik yang tugas

³¹ Ibid 121

utamanya bukan sekedar mengajar dalam arti menyampaikan sejumlah konsep dan teori ilmu pengetahuan, tapi tugas utama guru adalah membantu kesulitan belajar peserta didik. Oleh karena itu, guru yang baik harus mampu menciptakan proses pembelajaran yang dilakukan dengan cara-cara berikut.³²

- (a) Menciptakan suasana yang mendorong para peserta didik merasa dirinya penting dan berharga.
- (b) Menciptakan iklim belajar yang menyakinkan bahwa peserta didik memiliki bakat dan kemampuan.
- (c) Menciptakan iklim yang hangat dan menyenangkan.
- (d) Mendorong tumbuhnya semangat dan motivasi berprestasi dikalangan peserta didik.
- (e) Membentuk disiplin, tanggung jawab, dan percaya diri peserta didik.
- (f) Membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan dan ketidakmampuan tentang suatu konsep yang diajarkan.
- (g) Membebaskan peserta didik dari ketidakjujuran dan dari ketidakbenaran.
- (h) Mampu membebaskan peserta didik dari buruknya akhlak dan keimanan.

2) Indikator Mutu Pendidikan

Berbagai ahli pendidikan di Indonesia dan di luar negeri menyintesis bahwa mutu proses dan mutu hasil belajar mengajar dikelas dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:³³

³² *Ibid.*, 123.

³³ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2010), 98.

- a) Guru membuka pelajaran dengan ucapan salam.
 - b) Guru melakukan presensi siswa.
 - c) Guru melakukan pengelolaan kelas.
 - d) Guru menjelaskan materi pelajaran dikelas.
 - e) Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya
 - f) Guru menjawab pertanyaan siswa
 - g) Guru memberikan penguatan
 - h) Guru mengajukan pertanyaan dasar dan lanjutan
 - i) Guru mengadakan variasi dalam teknik mengajar
 - j) Guru menggunakan stimulus untuk membangkitkan minat dan motivasi belajar siswa
 - k) Guru mengadakan pengajaran di kelompok kecil
 - l) Guru memimpin diskusi kelompok
 - m) Guru mengajar atas perbedaan individu
 - n) Guru mengajar melalui penemuan siswa
 - o) Guru mengembangkan kreativitas siswa
 - p) Guru memberikan kegiatan pengayaan dan remedial kepada siswa
 - q) Guru memberikan tugas belajar kepada siswa baik individual maupun kelompok
 - r) Guru menilai sikap dan perilaku kerjasama siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar
 - s) Guru menilai penguasaan siswa terhadap materi pelajaran dengan tes formatif
 - t) Guru memperjelas kembali jawaban siswa atas pertanyaan siswa lain
-

- u) Guru menarik kesimpulan tentang pokok bahasan yang diajarkan pada akhir pertemuan pelajaran di kelas
- v) Guru memberikan pekerjaan rumah kepada siswa dan
- w) Guru menutup pelajaran dengan ucapan salam.

Indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan, misalnya: tes tertulis, anekdot, skala sikap. Dalam konteks pendidikan, indikator mutu berpedoman pada konteks hasil pendidikan yang mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (misalnya: setiap catur wulan, semester, setahun, 5 tahun, dan sebagainya). Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil tes kemampuan akademis, seperti: ulangan umum, UN, atau prestasi bidang lain, misalnya prestasi di bidang olah raga dan seni. Bahkan prestasi sekolah berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangibile*), seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, dan sebagainya.³⁴

b. Kepala Sekolah

1) Pengertian Kepala Sekolah

Kepemimpinan pendidikan sendiri menurut Makawimbang adalah kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, demi mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Soetopo dan Soemanto pada tahun 1982 sudah menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Morphet, mengatakan fenomena kepemimpinan organisasi pendidikan dan administrasi merupakan kepemimpinan yang diterapkan dalam kegiatan orang

³⁴ Muwafiq Shobri, *Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Hasan Jufri*, Jurnal : Jurnal Studi Keislaman, Vol 3, No 1, 2017, 15.

dalam kedudukan sebagai pengambil keputusan dalam berbagai jenjang organisasi pendidikan informal yang berinteraksi dengan organisasi formal.³⁵

Pihak-pihak yang terlibat dalam berbagai kebijakan di lembaga pendidikan adalah pengawas pendidikan, kepala sekolah, direktur akademi, rektor perguruan tinggi, pimpinan dalam organisasi guru, pimpinan dalam organisasi orang tua dan guru biasanya disebut komite dan pimpinan organisasi formal. Kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan. Kepala sekolah diangkat dan ditetapkan secara resmi sehingga diharapkan dapat bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, ketenagaan, kesiswaan, gedung dan halaman (sarana dan prasarana), keuangan, serta hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat, di samping tugasnya dalam supervisi pendidikan dan pengajaran. Menurut Dirawat, kepemimpinan pendidikan adalah suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Syafaruddin, bahwa kepemimpinan pendidikan yang dijalankan oleh kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan lainnya mengandung unsur-unsur, yaitu:³⁶

- a) Proses mempengaruhi para guru, pegawai, dan murid-murid serta pihak terkait (komite sekolah dan orang tua siswa);
- b) Pengaruh yang dimaksudkan agar orang lain melakukan tindakan yang diinginkan;

³⁵ Makawimbang, Jerry H., *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu* (Bandung: Alfa Beta, 2012), 29.

³⁶ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2010), 45

- c) Berlangsung dalam organisasi sekolah untuk mengelola aktivitas pembelajaran;
- d) Kepala sekolah diangkat secara formal oleh pejabat kependidikan atau yayasan bidang pendidikan;
- e) Tujuan yang akan dicapai melalui proses kepemimpinannya yaitu tercapainya tujuan pendidikan lulusan berkepribadian baik dan berkualitas;
- f) Aktivitas kepemimpinan lebih banyak orientasi hubungan manusia daripada mengatur sumber daya material.

Didasarkan pada pendapat-pendapat sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat dicapai tujuan pendidikan/sekolah secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar.³⁷ Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan tenaga kependidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk

³⁷ Uray Iskandar, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, Vol 10 No. 1 2013,1021

mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mengarahkan visi dan misi pemimpin harus menetapkan tujuan ke arah kegiatan yang tepat dan memerintahkan untuk bergerak. Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan pada tingkat sekolah sehingga ia juga harus menghindarkan diri dari wacana retorika dan perlu membuktikan bahwa ia memiliki kemampuan kerja secara profesional serta menghindarkan diri dari aktivitas yang dapat menyebabkan pekerjaan yang ada disekolah menjadi sangat membosankan. Kepala sekolah merupakan orang atau personil kependidikan yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan pengelolaan suatu sekolah, sedangkan guru berada posisi lain yang berperan besar dalam keberhasilan proses belajar mengajar di dalam kelas disamping peran siswa, karyawan sekolah dan juga orang tua siswa.³⁸

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya terdapat juga kepribadian, ketrampilan dalam mengelola sekolah termasuk dalam menangani masalah yang timbul disekolah, gaya kepemimpinan serta kemampuan menjalin hubungan antar manusia sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar dan mengajar di sekolah. Dalam hal ini keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang telah dikerjakan kepala sekolah melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan karyawan sekolah. Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah dalam

³⁸ *Ibid.*, 1022.

memimpin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik ia juga harus memperhatikan secara kultural, baik bagi guru, siswa, karyawan sekolah, orang tua siswa serta lingkungan masyarakat

Menurut Depdikbud, yang dikutip oleh Wahyudi Nur Nasution, Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki ciri-ciri:³⁹

- a. Kepribadian: jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar,
- b. memahami kondisi anak buah yang baik, yaitu kondisi guru, kondisi karyawan, kondisi siswa,
- c. memiliki visi dan misi sekolah yang dipimpinnya,
- d. mampu mengambil keputusan untuk urusan intern dan ekstern sekolah, mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan baik

Menurut Makawimbang (2012: 30), syarat-syarat yang harus dimiliki pemimpin pendidikan (kepala sekolah) antara lain:⁴⁰

- a. rendah hati dan sederhana;
- b. suka menolong,
- c. sabar dan stabil emosi,
- d. percaya diri,
- e. jujur, adil, dapat dipercaya,
- f. ahli dalam jabatannya.

Menurut Dirawat, setiap kepala sekolah disyaratkan memiliki beberapa keterampilan sebagai berikut:⁴¹

³⁹ Wahyudin Nur Nasution, "Kepemimpinan Pendidikan", dalam *Jurnal Tarbiyah*, Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015 ISSN: 0854-2627 82.

⁴⁰ Makawimbang, Jerry H., *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, 30

⁴¹ Nur Kholis, "Perempuan dalam Posisi Kepemimpinan Pendidikan", dalam digilib.uinsby.ac.id, diakses pada 26 Februari 2020.

- a. Kemampuan mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah;
- b. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya;
- c. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerjasama dalam memajukan serta melaksanakan program-program supervisi;
- d. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggungjawab berpartisipasi aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuantujuan sekolah sebaik-baiknya.

Sejalan dengan pendapat di atas, Wahab dalam Nur Kholis, berpendapat bahwa ada beberapa keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang pimpinan pendidikan. Keterampilan-keterampilan tersebut adalah:⁴²

- a. Keterampilan dalam memimpin: pemimpin harus menguasai cara-cara kepemimpinan, memiliki keterampilan memimpin supaya dapat bertindak sebagai seorang pemimpin yang baik. Untuk itu antara lain ia harus menguasai bagaimana caranya: menyusun rencana bersama, mengajak anggota berpartisipasi, memberi batasan kepada anggota kelompok. Memupuk “morale” kelompok, bersama-sama membuat keputusan, menghindari “working on the group dan working for the group dan mengembangkan working within the group, membagi dan menyerahkan tanggung jawab. Untuk memperoleh keterampilan di atas perlu pengalaman dan karena itu pemimpin harus benar-benar banyak bergaul, bekerjasama dan berkomunikasi dengan orang yang

⁴² Nur Kholis, “Perempuan dalam Posisi Kepemimpinan Pendidikan”, dalam digilib.uinsby.ac.id, diakses pada 26 Februari 2020.

dipimpinnya. Yang penting jangan hanya tahu, tetapi harus dapat melaksanakan;

b. Keterampilan dalam hubungan insani: Hubungan insani adalah hubungan antar manusia. Ada dua macam hubungan yang biasa dihadapi dalam kehidupan sehari-hari:

(1) hubungan fungsional atau hubungan formal, yaitu hubungan karena tugas resmi atau pekerjaan resmi dan

(2) hubungan pribadi atau hubungan informal atau hubungan personal ialah hubungan yang tidak didasarkan atas tugas resmi atau pekerjaan, tetapi lebih bersifat kekeluargaan. Seorang pemimpin harus terampil melaksanakan hubungan-hubungan tersebut di atas, jangan sampai mencampuradukkan antara hubungan fungsional dan hubungan personal. Yang menjadi inti dalam hubungan ini adalah saling menghargai. Bawahan menghargai atasan dan atasan pun harus menghargai bawahan;

c. Keterampilan dalam proses kelompok: Setiap anggota kelompok mempunyai perbedaan, ada yang lebih, ada yang kurang, tetapi dalam kelompok mereka harus dapat bekerjasama. Maksud utama dari proses kelompok ialah bagaimana meningkatkan partisipasi anggota-anggota kelompok setinggi-tingginya sehingga potensi yang dimiliki para anggota kelompok dapat diefektifkan secara maksimal. Inti dari proses kelompok adalah hubungan insani dan tanggungjawab bersama. Pemimpin harus jadi penengah, pendamai, moderator dan bukan menjadi hakim;

d. Keterampilan dalam administrasi personel: administrasi personel mencakup segala usaha untuk menggunakan keahlian dan kesanggupan yang dimiliki oleh petugas-petugas secara efektif dan efisien. Kegiatan

dalam administrasi personel ialah seleksi, pengangkatan, penempatan, penugasan, orientasi, pengawasan, bimbingan dan pengembangan serta kesejahteraan. Menemukan yang paling penting dari kegiatan di atas ialah kegiatan seleksi dalam memilih orang yang paling sesuai dengan tugas dan pekerjaannya yang berpedoman pada “the right man in the right place”.

- e. Keterampilan dalam menilai: penilaian ialah suatu usaha untuk mengetahui sampai di mana suatu kegiatan sudah dapat dilaksanakan atau sampai di mana suatu tujuan sudah dicapai. Yang dinilai biasanya ialah hasil kerja, cara kerja dan orang yang mengerjakannya. Adapun teknik dan prosedur evaluasi ialah menentukan tujuan penilaian, menetapkan norma/ukuran yang akan dinilai, mengumpulkan data-data yang dapat diolah kriteria yang ditentukan, pengolahan data dan menyimpulkan hasil penilaian. Menilai evaluasi, guru dapat dibantu dalam pekerjaannya sendiri, mengetahui kekurangan dan kelebihan.

Selain guru, personel lainnya perlu dievaluasi seperti pegawai tata usaha, petugas Bimbingan Konseling untuk mengetahui kemajuan dan kekurangannya. Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya pimpinan lembaga pendidikan atau kepala sekolah perlu memperhatikan keputusan yang baik sebagaimana dikemukakan oleh Siagian, yaitu yang memenuhi syarat:⁴³

- a. Keputusan yang dibuat baik yang bersifat strategis, taktis maupun operasional harus berkaitan langsung dengan tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapai;

⁴³ *Ibid.*

- b. Keputusan yang diambil harus memenuhi persyaratan rasionalitas dan logika yang berarti menuntut pendekatan ilmiah berdasarkan berbagai teori dan asas yang berhasil dikembangkan para ahli;
- c. Keputusan yang diambil dengan menggunakan, pendekatan ilmiah digabung dengan gaya berpikir yang kreatif, inovatif, intuitif, dan bahkan emosional;
- d. Keputusan yang diambil harus dapat dilaksanakan;
- e. Keputusan yang diambil harus diterima dan dipahami, baik oleh kelompok pimpinan yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam melaksanakan keputusan itu maupun oleh para pelaksana operasional.

Menurut Amiruddin, dkk, kepemimpinan dalam konteks manajemen berbasis sekolah, membutuhkan kepala sekolah yang memenuhi karakteristik sebagai berikut:⁴⁴ (1) memiliki kemauan yang kuat untuk melakukan perubahan, (2) menyadari bahwa perubahan adalah merupakan keharusan, (3) berpandangan bahwa sekolah adalah lembaga publik yang memiliki akuntabilitas dan transparansi, (4) memahami arah kebijakan pendidikan secara nasional, (5) memiliki keterampilan untuk mengatasi permasalahan proses pembelajaran, (6) dapat melakukan interaksi yang positif dengan dunia usaha dalam upaya mencari dana untuk kepentingan sekolah dan lain sebagainya, (7) memiliki visi yang kongkrit tentang implikasi pendidikan bagi masyarakat, (8) menyadari bahwa masyarakat adalah mitra dan memberikan akses ke sekolah dan lainnya. Karakteristik yang harus dimiliki kepala sekolah tersebut di atas merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan dalam rangka memudahkan manajemen sekolah untuk mencapai

⁴⁴ *Ibid.*

tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Sebaliknya orang-orang yang ada dalam organisasi atau masyarakat tidak akan efektif menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa pengaruh, pengarahan, pengawasan, dan kerjasama dengan pemimpin.

Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus mengetahui tiga hal: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah, (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah, dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi.⁴⁵

Kemampuan menjawab ketiga pertanyaan tersebut dapat dijadikan tolok ukur sebagai standar kelayakan apakah seseorang dapat menjadi kepala sekolah yang efektif atau tidak. Indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut. Pertama, komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kedua, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah. Ketiga, senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain adalah: memiliki visi yang jelas dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya, memiliki harapan tinggi terhadap prestasi, memprogramkan dan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif untuk memperbaiki pembelajaran, dan mendorong pemanfaatan waktu secara efisien, mendayagunakan berbagai sumber belajar, memantau kemajuan

⁴⁵ *Ibid.*

peserta didik baik secara individual maupun kelompok dan melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

2) Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah

Adapun tugas dan fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi peranannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator menurut Mulyasa dan Vivi.⁴⁶

a) Kepala sekolah sebagai edukator

kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan member teladan yang baik. Seperti pemaparan dari Vivi, bahwa untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif diperlukan kerjasama atau hubungan yang harmonis antara seluruh warga sekolah dan tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah semata. Oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi.

b) Kepala sekolah sebagai manajer

mempunyai fungsi: menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa,

⁴⁶ Muh. Fitrah, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Penjaminan Mutu, Vol 3 No. 1 2017, 37.

ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan (Sabirin). Sunarto menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai manajer dituntut memiliki kesiapan untuk mengelola sekolah, kemampuan dan kemauan muncul manakala para pemimpin sekolah dapat membuka diri secara luas untuk menyerap sumber-sumber yang dapat mendorong perubahan manajerial. Untuk melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk:⁴⁷

- (1) memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama
- (2) memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya
- (3) mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan yang menunjang program sekolah. Karena jika merujuk pada pandangan manajemen modern, kerjasama merupakan hal yang amat mendasar dalam sebuah organisasi.

c) Kepala sekolah sebagai administrator

kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya. Sunarto memaparkan bahwa kepala sekolah sebagai kategori administrasi pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikan dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk kebijakan pendidikan. Sebagai seorang administrator kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan semua fasilitas sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah juga dituntut untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi

⁴⁷ *Ibid.*, 37.

kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan (Purwati) Manajemen keuangan dapat diartikan sebagai tindakan pengurusan keuangan seperti pertanggung jawaban, dan pelaporan (Vivi).⁴⁸

d) Kepala sekolah sebagai supervisor

supervisi adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar mana yang belum benar dan mana pula yang tidak benar dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan

(Arikunto ; Barinto ; Vivi).A.R., Manarus, & Sidik ada hubungan positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru(Fanani, Mardapi,& Wuradji).⁴⁹

e) Kepala sekolah sebagai leader

kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, penciptaan iklim sekolah, dan sebagainya.

f) Kepala sekolah sebagai inovator

⁴⁸ *Ibid.*, 37.

⁴⁹ *Ibid.*, 38.

dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator kepala sekolah 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 sekolah dan mengembangkan model- model pembelajaran yang inovatif.⁵⁰ Ancok memaparkan bahwa inovasi adalah suatu perubahan dari sesuatu hal, baik bersifat incremental maupun perubahan yang bersifat radikal. Peran kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.

g) Kepala sekolah sebagai motivator

kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Karena kepala sekolah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja (Sabirin, Purwati), sehingga bawahannya mampu berkreasi demi mewujudkan mutu pendidikan yang baik pula. Kemampuan kepala sekolah membangun motivasi menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan karena dikaloborasikan dengan kinerja guru. Hasil penelitian Septiana, Ngadiman, & Ivada menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.⁵¹

⁵⁰ *Ibid.*, 39.

⁵¹ *Ibid.*, 40.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, tepatnya deskriptif kualitatif. Dimana pada penelitian ini, penulis melakukan dialog dengan subjek yang diteliti untuk memperoleh masukan berupa data data lisan untuk kemudian melakukan pencatatan secara lengkap semua masukan yang diperoleh dari subjek tersebut. Data data tersebut selanjutnya dideskripsi.⁵²

Sehingga dalam penelitian ini mampu mengungkapkan informasi tentang apa yang mereka lakukan tentang faktor penelitian serta pengambilan data dengan menggunakan metode wawancara. Observasi dan dokumentasi tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Mi Sabilul Huda Ponorogo. Jenis penelitian yang dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu peneliti yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian yang dilakukan.⁵³

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif mengenai unit sosial tertentu yang meliputi individual, kelompok, intuisi atau masyarakat. Dalam penelitian kasus ini akan dilakukan penggalian data secara mendalam dan menganalisis intensif faktor faktor yang terlibat didalamnya.⁵⁴

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini sangat penting, peneliti dilokasi sebagai human berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data melakukan pengumpulan data menialai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan

⁵² Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009) 4.

⁵³ Suharmini Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Reineka Cipta, 2003), 309

⁵⁴ Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya: SIC, 2001), 24

membuat kesimpulan atas temuannya. Peran peneliti sebagai partisipasi pengamat, dan sebagai pendukung adalah berupa catatan-catatan kecil, buku-buku, camera, alat perekam, dan lain-lain.⁵⁵

Penelitian ini berlangsung dengan kehadiran dilapangan, pertama menemui kepala sekolah, kemudian dilanjutkan observasi dan wawancara dengan beberapa anggota komite madrasah dan masyarakat sekitarnya yang paham akan penelitian yang akan dibahas.

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian di Mi Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo yang didalamnya terdapat berbagai problema pendidikan yang penting untuk dibahas.

D. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah kata-kata dan tindakan. Selengkapnya adalah tambahan data tertulis, foto dan sejenisnya. Yang dimaksud kata-kata atau tindakan orang yang diamati dan diwawancarai. Data ini direkam melalui catatan tertulis merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.⁵⁶ Dalam penelitian ini penulis mendapatkan kata-kata penelitian yang diperoleh dari beberapa informan yaitu kepala madrasah, waka kurikulum, waka sarana dan prasarana, waka kesiswaan, guru dan beberapa wali murid.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

⁵⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2008), 60

⁵⁶ Tim Penyusun, *Buku Pedoman Skripsi STAIN Ponorogo Jurusan Tarbiyah Edisi Revisi* "(Ponorodo: Jurusan Tarbiyah STAIN Ponorogo, 2018), 45.

1. Teknik wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁵⁷ Wawancara dalam penelitian ini dapat dilakukan secara *terstruktur* maupun tidak *terstruktur*, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon adapun sebagai berikut:⁵⁸

a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan dilakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan- pertanyaan tertulis yang alternatif menjawabnya pun telah disiapkan.⁵⁹

b. Wawancara tidak terstruktur

Merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁶⁰

Pada wawancara ini peneliti akan menggunakan wawancara jenis campuran, dengan cara menanyakan hal-hal yang penting kepada beberapa informan yaitu guru, kepala sekolah. Wawancara tersebut berisi tentang apa yang telah tertulis sebelumnya namun juga disertai dengan beberapa pengembangan.

2. Teknik Observasi

⁵⁷Sugiyono, Metodologi Penelitian Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2016), 194.

⁵⁸ *Ibid.*, 52.

⁵⁹ *Ibid.*, 80.

⁶⁰ *Ibid.*, 197.

Observasi adalah teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan kegiatan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.⁶¹ Nasution Menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta dunia kenyataan yang diperoleh dari observasi.⁶² Dalam penelitian ini teknik observasi digunakan untuk memperoleh data lapangan di Mi Sabilul Huda Karang Joho Badegan Ponorogo adalah non partisipan, yakni penulis tidak menjadi bagian dari objek yang diteliti.

Ada langkah-langkah yang harus dilakukan ketika melakukan observasi. Setiap langkah tersebut memiliki persiapan-persiapan yang harus dipenuhi dan saling terkait antara satu langkah dengan langkah lainnya. Creswell dalam bukunya mengemukakan sepuluh langkah yang harus dipenuhi ketika melakukan observasi. Langkah-langkah tersebut antara lain:⁶³

- a. Memilih lokasi observasi yang tepat
- b. Lakukan observasi sederhana sebelumnya dengan melakukan observasi kaneah
- c. Tentukan siapa saja subjek yang akan diobservasi
- d. Menentukan peran observer dalam observasi yang akan dilakukan.
- e. Lakukan observasi berkali-kali
- f. Buatlah *fieldnote* dari setiap perilaku yang diobservasi.
- g. Berikan peta gambaran apa saja yang akan diobservasi.
- h. Lakukan pencatatan *descriptive fieldnotes* dan *reflective fieldnotes*.
- i. Dalam peran observer nonpartisipan, lakukan perkenalan dengan subjek yang akan diobservasi.
- j. Setelah melakukan observasi, jangan pergi begitu saja meninggalkan lokasi observasi.

220 ⁶¹Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005),

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2016), 310

⁶³ Umar sidiq dan miftachul choiri, *metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan* (Ponorogo: Cv Nata Karya, 2019), 69

3. Teknik Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Dalam penelitian, fungsi data yang berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam.⁶⁴ Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.⁶⁵ Metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data lapangan mengenai sejarah berdirinya Mi Sabilul Huda Karang Joho Badegan ponorogo, visi dan misi Mi Sabilul Huda Karang Joho Badegan ponorogo, letak geografis, struktur organisasinya, jumlah siswa dan guru, serta keadaan sarana dan prasarannya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan lain lain, sehingga dapat mudah dipahami dan diinformasikan kepada orang lain.

Analisi data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif mengikuti konsep yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992) mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan langsung secara terus menerus sampai tuntas.aktifitas dalam analisis data tersebut yaitu: redaksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (verivikasi). Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi) dapat dijelaskan sebagai berikut:⁶⁶

1. Reduksi data dalam konteks penelitian yang dimaksud adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

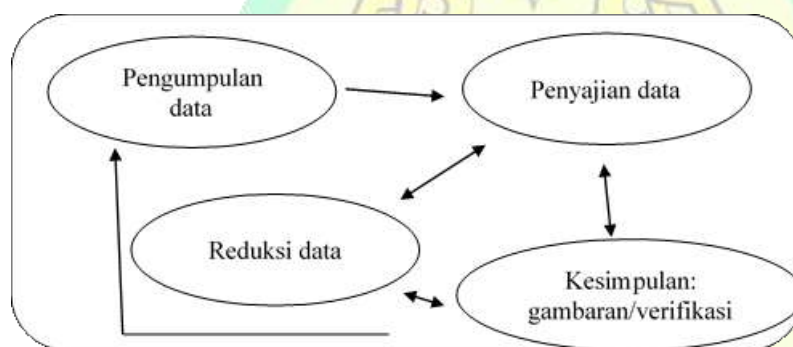
⁶⁴ *Ibid.*, 58.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 329.

⁶⁶ Sugyono, *Metode Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta. 2013), 246-252

Dengan demikian data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data atau menyajikan data kedalam pola yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, grafik dan lainnya. Bila yang ditemukan telah didukung oleh data selama penelitian, maka pola tersebut sudah menjadi pola baku yang selanjutnya akan didisplay pada laporan akhir penelitian.
3. Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan (verifikasi).⁶⁷



Gambar 3.1 Teknik Analisis Data Menurut Miles Dan Huberman

G. Pengacahan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep yang penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reabilitas).⁶⁸ Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengamatan yang tekun dan triangulasi.

1. Ketekunan pengamat bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.⁶⁹ Ketekunan pengamatan ini dilakukan peneliti dengan cara mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan

⁶⁷ *Ibid.*, 255.

⁶⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 171.

⁶⁹ Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012),

terhadap hal-hal yang berhubungan dengan Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan mutu pendidikan di Mi Sabilul Huda.

2. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁷⁰ Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik artinya menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁷¹

a. Triangulasi Data.

Triangulasi data merupakan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, data hasil wawancara dengan dokumentasi/observasi.

b. Triangulasi Metode.

Triangulasi metode adalah cara mencari data lain tentang sebuah fenomena yang diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda yaitu wawancara observasi dan dokumentasi. Kemudian hasil yang diperoleh dengan metode ini dibandingkan dan disimpulkan sehingga memperoleh dengan metode ini dibandingkan dan disimpulkan sehingga memperoleh data yang bisa dipercaya dan akurat.

c. Triangulasi sumber.

Triangulasi sumber yaitu cara membandingkan kebenaran suatu fenomena berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti baik dilihat dari dimensi waktu maupun sumber lain

⁷⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* 330.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 274.

H. Tahapan-Tahapan Penelitian

Tahapan-tahapan penelitian dalam penelitian ini ada tiga tahapan dan ditambah dengan tahapan terakhir yaitu tahap penulisan laporan hasil penelitian. Tahapan-tahapan tersebut adalah:

1. Tahap Pra-Lapangan

Meliputi menyusun rancangan penelitian, memilih lokasi penelitian, mengurus perizinan penelitian, menjajaki dan menilai lokasi penelitian, memilih dan memanfaatkan informan, menyiapkan perlengkapan penelitian, dan menyangkut persoalan etika penelitian.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Meliputi memahami latar penelitian dan persiapan diri, pengenalan hubungan peneliti di lapangan, dan berperan serta mengumpulkan data.

3. Tahap Analisis

Meliputi analisis selama pengumpulan data.

4. Tahap Penulisan Hasil Laporan Penelitian

Meliputi penulisan data-data dari proses pengumpulan wawancara, observasi dan juga dokumentasi.⁷²



⁷² Djunaidi Ghony & Fauzan Almansur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 144-14

BAB IV

TEMUAN DATA

A. Deskripsi Data Umum

1. Sejarah Berdirinya MI Sabilul Huda⁷³

Menurut wawancara yang saya lakukan bersama kepala sekolah MI Sabilul Huda dan beberapa tokoh masyarakat di Desa Karang Joho, MI Sabilul Huda berdiri pada tahun 1976 didirikan oleh Kyai Hasyim Mashar bersama adiknya yaitu Kyai Dimiyati yang merupakan tokoh masyarakat di wilayah Badegan, beliau berdua memang aktif bergerak dalam dunia pendidikan khususnya di Desa Karang Joho, sebelum mendirikan madrasah Ibtidaiyah beliau berdua sudah terlebih dulu berdiri madrasah Tsanawiyah Sabilul Huda serta di tahun 2000-an berdiri juga MI Sabilul Huda.

Ketiga madrasah tersebut bergerak dibawah naungan Yayasan Bani Mustofa, Yayasan ini adalah cikal bakal perjuangan dari ayah beliau yaitu Kyai Abdullah Rosyad (*almaghfullah*), Kyai Abdullah Rosyad adalah pendiri pondok pesantren Al-Huda yang terletak di Desa Karang Joho, dulunya beliau menimba ilmu lama di salah satu pondok pesantren di Ponorogo timur tepatnya di Desa Jorsan sampai ia didapuk menjadi "lurah pondok" saking populer dan mashurnya beliau saat itu, banyak orang yang menginginkannya menjadi menantu, alhasil Kyai Muhammad dari manggungan berhasil mendapatkan beliau menjadi menantu, menikahkan dengan putrinya.

Dengan harapan bisa meneruskan perjuangannya menjadi kiyai di daerah tersebut, namun Allah berkehendak lain sehingga perkawinan Kyai Abdullah Rosyad dengan putri Kyai Muhammad tidak langgeng. Atas saran dari Kyai Bakri Coper, beliau dikawinkan dengan adiknya di Dukuh Ngerdani Desa Karang Joho yang bernama Siti

⁷³ 01/D/14-I/2020

khotimah. Semenjak kyai Abdulla rosyad pindah ke karang joho banyak santri-santri dari jorsan mengikuti beliau, sehingga karang joho menjadi pondok besar (pada saat itu) yang didatangi santri-santri dari berbagai daerah.

Pondok pesantren Al-huda karang joho mengalami kemajuan pada masa penjajahan jepang (tahun 1942-1947 M) seperti halnya pondok pesantren lain, di pondok pesantren ini dikaji beberapa kitab yang meliputi fiqih, tauhid, alat, hadist dan tafsir. Namun pondok pesantren mengalami kemunduran pada masa meletusnya partai komunis Indonesia (pki) dibawah kendali muso sekitar tahun 1948 M, dari pondok pesantren ini lah cikal bakal berdirinya masjid al huda sebagai symbol perjuangan dan dakwah agama serta ke 3 madrasah yaitu madrasah ibtida'iyah, madrasah Tsanasiyah dan raudhotul atfal sabilul huda sebagai penerus serta pengembang amanah pendidikan di lingkungan ngerdani karang joho kecamatan badegan kabupaten ponorogo.

2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Sabilul Huda⁷⁴

a. Visi

Visi madrasah Ibtidaiyah Sabilul Huda Karangjoho adalah “Unggul Kualitas Intelektual dan *Skill* Berdasarkan Iman dan Taqwa” dan diperjelas dengan adanya Indikator Visi

- 1) Unggul dalam pembinaan keagamaan Islam
- 2) Unggul dalam peningkatan prestasi UAN
- 3) Unggul dalam prestasi bahasa Arab/Inggris
- 4) Unggul dalam prestasi non akademik
- 5) Memiliki lingkungan madrasah yang nyaman dan kondusif untuk belajar

b. Misi

- 1) Menumbuhkembangkan sikap dan amaliah keagamaan Islam

⁷⁴ 01/D/14-I/2020

- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
- 3) Menumbuhkan semangat keunggulan intensif kepada seluruh warga madrasah baik dalam prestasi akademik maupun non akademik
- 4) Mengembangkan kemampuan berbahasa arab dan bahasa inggris untuk anak
- 5) Menciptakan lingkungan madrasah yang aman, sehat, bersih dan indah

c. Tujuan

Dalam pendidikan dasar mempunyai sebuah tujuan meletakkan nilai-nilai keilmuan dari usia dini, sesuai dengan tujuan dasar Negara Indonesia mencerdaskan kehidupan bangsa, sebuah lembaga pendidikan dibentuk sebagai manifestasi dari tujuan luhur dasar negara, dan diharapkan mampu menjadi media bagi seluruh generasi bangsa untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki.

3. Letak Geografis⁷⁵

Madrasah ibtida'iyah Sabilul Huda adalah lembaga pendidikan formal yang terletak di ponorogo bagian barat tepatnya di desa karang joho kec Badegan kab Ponorogo provinsi jawa timur, tepatnya di jl Brawijaya No: 39 dusun ngerdani desa Karang Joho kec Badegan Kab ponorogo, kec Badegan sendiri merupakan kecamatan diponorogo yang letaknya paling berat dan bersebelahan denan perbatasan jawa tengah dan jawa timur.

4. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI Sabilul Huda⁷⁶

Madrasah Ibtida'iyah Sabilul Huda dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar diampu oleh 9 guru yang terdiri dari 3 guru laki-laki dan 6 guru perempuan,

Berikut daftar dan keterangan guru di Madrasah Ibtida'iyah Sabilul Huda :

No	NAMA/NIP	PENDIDIKAN	JABATAN
----	----------	------------	---------

⁷⁵ 03/ D/14-I/2020

⁷⁶ 04/ D/14-I/2020

1	Ririn Endang Susanti, S.Pd	S1	Kepala Madrasah
2	Sunarsih, S.Pd.I	S1	Guru Kelas III
3	Nurul Azizah, S.Pd.I	S1	Guru Kelas IV
4	Binti Maisaroh, S.Pd.I	S1	Guru Kelas I
5	Imam Fatoni, S.Pd.I	S1	Guru Agama
6	Luluk Tasrikah, S.Pd.I	S1	Guru Kelas II
7	Ahmad Wahyudi, S.Pd.I	S1	Guru Kelas VI
8	Evi Putri Prastiwi, S.Pd.I	S1	Guru Kelas V
9	Abdul Rahman Yanuar	S1	Guru Olahraga

Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

5. Struktur Organisasi Madrasah Ibtida'iyah Sabilul Huda⁷⁷

Struktur organisasi dalam suatu perkumpulan atau lembaga sangatlah penting keberadaannya. Hal ini akan mempermudah pelaksanaan program yang telah direncanakan. Disamping itu untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas antara personel madrasah, sehingga tugas yang dibebankan kepada tiap-tiap personil dapat berjalan dengan lancar dan mekanisme kerja dapat diketahui dengan mudah. Berikut struktur organisasi di Madrasah Ibtida'iyah Karang Joho :

Pelindung : 1. Kepala Desa Karangjoho
: 2. Yayasan Bani Musthofa

Penasehat : Komite Sekolah

Kepala Madrasah : Ririn Endang Susanti, S.Pd

Tata Usaha : Muhajir

Bendahara : Luluk Tasrikah, S.Pd.I

Perpustakaan : Binti Maisaroh, S.Pd.I

Penjaga Sekolah : Fathurrahman

⁷⁷ 05/D/14-I/2020

Guru Kelas	: 1. Sunarsih, S.Pd.I
	: 2. Nurul Azizah, S.Pd.I
	: 3. Evi Putri Prastiwi, S.Pd.I
	: 4. Ahmad Wahyudi, M.Pd
	: 5. Binti Maisaroh, S.Pd.I
	: 6. Luluk Tasrikah, S.Pd.I
Guru Agama	: Moh Kalim
Guruolahraga	: Abdul Yanuar
Guru Muatan Lokal	: Ali Sukasno

B. Deskripsi Data Khusus

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MI Sabilul Huda

Dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya maka diperlukan gaya kepemimpinan kepala madrasah. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap berjalannya suatu pekerjaan, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah di MI Sabilul Huda ini cenderung ke demokratis, tetapi hal tersebut dapat berubah secara situasional sesuai dengan bagaimana pendekatan yang digunakan, cara dalam mengambil keputusan dan lain-lain. Seperti yang ibu kepala madrasah katakan:

Dalam mengambil keputusan saya tidak *sebrono* dalam arti saya harus sering bersilahturahmi dengan komite, kemudian bersilahturahmi dengan sesepuh yang ada disini dalam mengambil keputusan. Misalkan ada masukan dari rapat untuk iya tidaknya saya silahturahmi dulu dengan sesepuh yang ada disini karena saya tidak ingin gegabah. Kalau dalam hal yang ringan saya ambil keputusan sendiri tidak apa-apa, misalkan untuk penataan lingkungan disekolah an terkadang saya menghimbau kepada para siswa di setiap kelas untuk membawa tanaman hias dari rumah untuk menghias taman di depan kelas masing-masing, agar suasana di sekolah terasa nyaman dan tidak menjenuhkan. Namun kalau untuk mengambil keputusan yang berat seperti ketika sekolahan mendapat alokasi dana untuk

RKB, saya mengumpulkan seluruh guru dan komite untuk membahas rancangan serta teknis dalam mengaplikasikan rencana tersebut.⁷⁸

Dari wawancara diatas sudah bisa di gambarkan bahwa keputusan ibu kepala madrasah juga melibatkan seluruh staf, guru dan komite Madrasah. Kegiatan rapat merupakan indikator gaya kepemimpinan yang menghendaki musyawarah dan saran dari bawahan.

Hal senada juga diutarakan oleh bapak muhajir selaku TU di Madrasah.

Kepala madrasah disini sangat bagus mas, sebagai pemimpin walaupun beliau seorang wanita namun mampu mengayomi dan membantu para bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, beliau selalu menanyakan apakah ada kesulitan? Jika ada maka beliau pun bersedia memberi masukan seperti yang saya rasakan selaku TU disini ketika saya mendapatkan tugas mengerjakan laporan atau proposal beliau selaku kepala sekolah tidak rikuh untuk ikut membantu serta membimbing saya dalam menyelesaikan tugas, ketika saya membutuhkan waktu beliau untuk kebutuhan tugas saya pun beliau selalu bersedia meluangkan waktu, jadi disini walaupun saya bekerja sendiri sebagai TU tidak pernah merasakan beban atau tugas yang berat karna ketika ada permasalahan atau kesulitan beliau selalu bisa diajak bekerjasama.⁷⁹

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah yaitu pendekatan perilaku dan pendekatan transformasional. Pendekatan perilaku dapat dilihat bagaimana cara kepala madrasah menggunakan diri pribadi untuk melakukan pendekatan kepada bawahannya, beliau menggunakan sifat pribadinya untuk memantau semua tugas yang diberikan untuk para guru dan staf nya. Tetapi beliau juga menggunakan pendekatan transformasional ketika memotivasi bawahannya dalam mengerjakan tugas. Kepala madrasah di MI Sabilul Huda menurut pengamatan peneliti setiap hari senin ketika Upacara semua pasti diberi motivasi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan lainnya. Bahkan setiap hari ketika beliau berkeliling setiap guru selalu dimotivasi untuk bersama mencapai visi yang akan dicapai. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan juga sangat berpengaruh sekali terhadap jalannya usaha-usaha yang akan ditempuh.

Para guru pun juga merasakan hal yang sama kepala madrasah selalu memberi wawasan kepada para guru dalam mengaplikasikan metode-metode pengajaran yang baru agar

⁷⁸ 02/W/13-I/2020

⁷⁹ 03/W/20-I/2020

siswa tidak jenuh belajar dikelas, seperti yang disampaikan oleh bu Nurul Azizah selaku guru kelas di madrasah.

Perannya sangat penting, karena ibu kepala madrasah itu juga sebagai *supervisor*, sebagai pengelola dan sebagai *entrepreneur*. Usaha beliau dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu, beliau ingin menaikkan RKM dan untuk kerjasama diluar lebih jauh beliau yang *handle*, seperti tahfidz kemarin beliau sendiri yang mengambil guru tahfidz yang profesional untuk mendukung program yang akan dijalankan.⁸⁰

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat aktif sekali.

Peran juga masuk ke dalam gaya kepemimpinan. Selain sebagai seorang kepala madrasah juga berperan sebagai supervisor artinya beliau sebagai pengamat dan pengawas terhadap kinerja anggotanya.

Hal serupa juga disampaikan oleh ibu Nurul Azizah tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap tenaga kependidikan di madrasah bahwa:

Gaya ibu kepala madrasah disini itu *supel* mas, tapi kadang-kadang karena kesibukannya beliau kalau bahasa jawanya *dekon* mbak tapi memang itu semua diperlukan, kadang-kadang orang yang disuruh beliau itu orang-orang yang pendiam sangat pendiam tujuannya itu untuk apa? Ya supaya orang itu bisa dekat dengan ibu kepala madrasah. Kalau terhadap guru-guru sering *diampiri* mas sering mengunjungi meja-meja yang ada di ruang guru.⁸¹

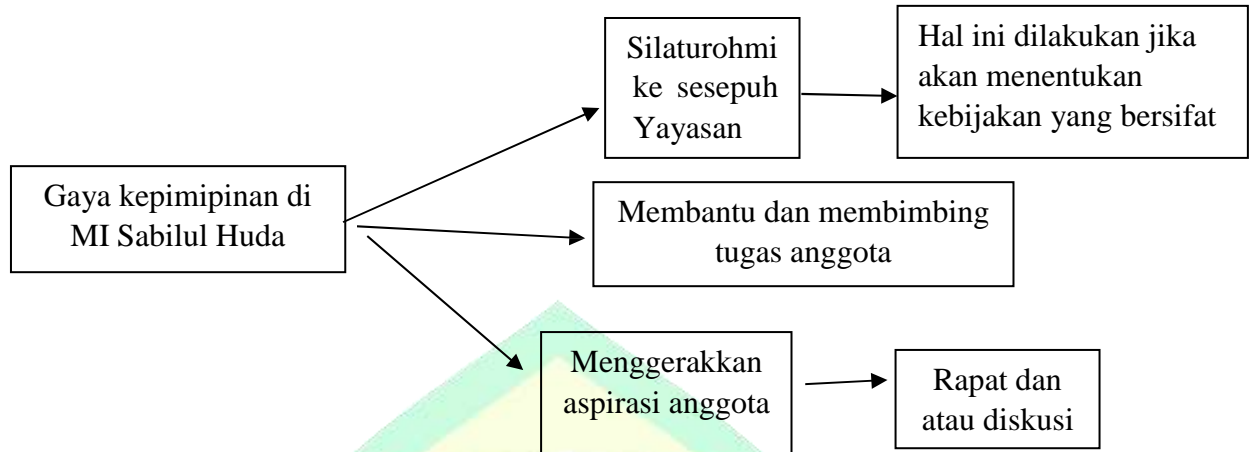
Menurut pengamatan peneliti di ruang guru ketika kepala madrasah berdiskusi dengan guru, beliau tidak pernah memaksakan kehendak tetapi lebih pada menggerekan para anggotanya untuk menyuarkan aspirasinya.⁸²

Sehingga dapat dilihat dari bagaimana cara beliau menggerakkan bawahannya, bagaimana beliau dalam mengambil keputusan dan dapat menerima saran dan kritik dari semua anggotanya. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan "*perilaku dan transformasional*". Pendekatan perilaku digunakan pada saat beliau mendekati para anggota dengan menggunakan sifat pribadinya, jadi lebih ke *face to face*. Pendekatan transformasional digunakan ketika beliau setiap hari selalu memotivasi dan menginspirasi bawahannya tentang hambatan atau kesulitan saat mengerjakan tugas-tugas.

⁸⁰ 04/W/27-I/2020

⁸¹ *Ibid*,

⁸² 02/O/28-I/2020



Gambar 4.1 Bagan Gaya Kepemimpinan di MI Sabilul Huda

2. Strategi Yang Digunakan Oleh Kepala Madrasah Perempuan Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MI Sabilul Huda

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah guna mengembangkan mutu Madrasah. Seorang kepala madrasah diharuskan memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, adapun strategi itu antara lain adalah strategi dengan memberi tugas, menegur, menghargai, menerima saran, memelihara identitas, mengenalkan anggota baru, menciptakan disiplin kelompok.

Kepala sekolah sebagai Manajer. Maka dari itu, kepala madrasah dituntut harus mampu melaksanakan kompetensi tersebut secara optimal, yang pada akhirnya mutu pendidikan yang merupakan harapan bagi setiap masyarakat dapat tercapai, khususnya di MI Sabilul Huda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ririn selaku kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kita lihat dahulu arahan sekolah mau dibawa kemana, yaitu melihat dari visi dan misinya. Untuk mencapai visi ini maka SDM perlu dibangun. Dipersiapkan betul dan dengan baik, misalnya dengan diikutkan pelatihan-pelatihan, workshop,

dan sebagainya guna mencapai visi tersebut. Selain itu, dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kita tumbuhkan kesadaran pentingnya peningkatan kompetensi guru sesuai dengan peraturan yang ada. Ketika ada kesempatan untuk workshop dan pelatihan saya selalu mengirim perwakilan dari sini contohnya seperti pelatihan guru kelas matematika kemarin di kabupaten saya juga mengirimkan guru guna meningkatkan kemampuan serta menambah wawasan. Juga mengagendakan evaluasi rutin setiap bulan dan 1 semester guna membenahi kekurangan yang ada.⁸³

Dari hasil wawancara diatas bisa digambarkan bahwasannya kepala sekolah sebagai seorang manejer di Madrasah mempunyai setrategi dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah dengan melatih dan membimbing SDM yang ada melalu workshop dan pelatihan yang diadakan oleh kemenag, dengan tujuan meningkatkan kualitas diri dan pengembangan kemampuan SDM agar bisa menjadi SDM yang unggul supaya bisa bekerja dengan baik dan dapat berinovasi untuk memajukan mutu pendidikan di Madrasah.

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Muhajir selaku staf TU di Madrasah Ibtida'iyah Sabilul Huda Karang Joho.

Dari kepala madrasah yang saya ketahui dalam meningkatkan kualitas SDM disini adalah dengan mengikutkan pelatiha pelatihan, diklat kepeguruan, dan juga rapat dinas secara rutin. Selain itu juga meningkatkan kedisiplinan bapak/ibu guru, misalnya guru harus sesuai dengan kode etik guru, kemudian guru harus datang tepat waktu dan semua itu dimuali dari kepala madrasah sendiri, jadi kepala madrasah itu memberi contoh pada bapak/ibu guru terutama tentang kedisiplinan, karna jika kita sebagai guru tidak disiplin dalam hal kecil maka hal-hal yang lain pun tidak akan bisa dikerjakan dengan maksimal.

Begitu juga yang diungkapkan oleh ibu Nurul Aziza selaku guru di Madrasah Ibtida'iyah Sabilul Huda Karang Joho.

kepala Madrasah selain mengikutkan Workshop dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah juga sering mengajak bapak/ibu guru untuk sharing bersama, memberi wawasan tentang peningkatan kualitas guru, proses pembelajaran peserta didik dan juga evaluasi rutin yang dilakukan ketika rapat rutinan setiap 1 bulan sekali dan 1 semester sekali, hal ini sangat bermanfaat mas menurut saya, dengan adanya evaluasi setiap guru dan staf bisa mengutarakan permasalahannya dalam bertuga setelah itu ibu kepala sekolah mengajak sharing dan member masukan untuk mengatasi hal tersebut agar kedepannya kinerja guru dan

⁸³ 02/W/13-I/2020

staf disini bisa lebih baik lagi.⁸⁴

Pada waktu observasi, peneliti melihat kepala madrasah sedang berkeliling madrasah memantau kondisi madrasah. Adakah kelas yang tidak diisi oleh guru atau adakah guru yang belum masuk.⁸⁵ Hal tersebut adalah upaya kepala sekolah dalam mengontrol kinerja bawahannya juga bisa untuk bahan evaluasi nanti ketika rapat rutin. Selain itu, *upgrade* dari visi misi di MI Sabilul Huda ini juga berkat dari evaluasi berkala yang dilakukan oleh kepala madrasah dan seluruh staffnya.⁸⁶ Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya memerintahkan bawahannya untuk mengikuti pelatihan atau workshop untuk menambah wawasan namun beliau juga memantau bagaimana pengaplikasiannya dilapangan. Jika dirasa ada bawahannya yang kurang mampu dalam pengaplikasian di lapangan maka akan dievaluasi dan dibimbing agar kinerja dilapangan maksimal dan menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas



Gambar 5.2 Bagan Strategi Kepemimpinan Perempuan di MI Sabilul Huda

⁸⁴ 04/W/27-I/2020

⁸⁵ 02/O/28-I/2020

⁸⁶ 01/D/14-I/2020

3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Sabilul Huda

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakan dan mendayagunakan

Berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah perlu memiliki gaya dan strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan yang membuahkan kerja sama, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan juga masyarakat dalam hal ini adalah wali murid dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

Sebagai kepala madrasah mau dan mampu mendayagunakan sumber daya madrasah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Memberikan peluang kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Semua peranan tersebut dilakukan secara persuasif dan dari hati ke hati. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dan masyarakat dalam setiap kegiatan di madrasah (*partisipatif*).

Berikut wawancara saya dengan ibu ririn selaku kepala Madrasah Ibtida'iyah Sabilul Huda Karang Joho terkait hasil yang telah tercapai dilingkup siswa.

“Alhamdulillah mas dari tahun ke tahun jumlah murid disini semakin meningkat dulunya waktu pertama saya bertugas disini sekitar tahun 2010 an saya kaget karna dulunya saya bertugas di SD yang jumlah muridnya banyak lalu ketika disini kok jumlah murid nya sedikit satu kelas Cuma 5 ada juga yang 10 namun jarang, dari sini saya berdiskusi dengan guru-guru untuk mengembangkan program-program penunjang kemampuan siswa seperti program *tahfidz*, kaligrafi, tari, MTQ dan habsy walaupun habsy

disini belum maksimal karna masih numpang dengan Mts. Untuk *tahfidz* dulunya hanya kelas 5 dan 6 saja mas menghafal juz 30, namun sekarang kami sudah memiliki kelas unggulan yang diisi oleh siswa kelas 2-4 yang sudah mampu mengaji jadi alhamdulillah ketika kelas 6 mereka sudah bisa hafak juz 6. Untuk tari juga Alhamdulillah ketika lomba pramuka kita selalu membawa pulang piala mas. Dari program-program tersebut Alhamdulillah mas bisa menarik minat masyarakat untuk mempercayakan anak kepada lembaga kami sekarang total siswa disini sudah 90 lebih mas dan berasal dari luar daerah karang joho.⁸⁷

Berikut juga wawancara saya bersama ibu kepala madrasah terkait hasil dan bentuk kerjasama lembaga dengan masyarakat yaitu para wali murid untuk menunjang program Madrasah.

Dalam menunjang program madrasah dan menjalin hubungan yang harmonis dengan wali murid saya membentuk paguyuban wali murid mas, dulunya yang ikut hanya wali murid kelas 5 dan 6 mas tapi lama kelamaan yang lain tertarik untuk ikut di dalam paguyuban, kami mengadakan pertemuan setiap bulan sekali didalam pertemuan tersebut ada evaluasi, ada penyerapan aspirasi lewat kotak impian yang disediakan oleh sekolahan untuk menampung masukan dari masyarakat dan arisan dari arisan itu paguyuban mempunyai uang kas mas dan yang mengelola juga membawa adalah wali murid bukan pihak sekolah, yang nanti kadang diberikan kesekolah untuk membeli bangku, tempat sampah dan lain-lain, semua itu adalah partisipi dari wali murid untuk membantu madrasah, dari sini juga program Madrasah dapat terbantu mas seperti kalau dibulan *suro* itu Madrasah mengadakan santunan anak yatim untuk siswa MI juga RA, dipaguyuban ini nanti wali murid *urunan* Alhamdulillah tahun kemarin itu terkumpul uang yang banyak mas jadi bisa member santunan hamper 500 per anak yang dulunya kami Cuma bisa memberi 100 per anak.⁸⁸

Peneliti juga mengkonfrimasi hasil wawancara saya terkait kegiatan paguyaban wali murid yang ada dengan wali murid yang jumpai di depan sekolah sambil menjemput putra nya yaitu ibu wafi.

Disini hubungan antara wali murid dan pihak sekolah itu terjalin harmonis mas dengan kegiatan yang sering dilakukan bersama menjadi kan ada rasa memiliki terhadap Madrasah dihati para wali murid, jadi kalo ada kegiatan Madrasah yang membutuhkan bantuan wali murid kami dengan senang hati membantu semaksimal mungkin, seperti kegiatan santunan anak yatim semampu kami membantu untuk menambah i dana santunan, juga seperti ketika ada acara perpisaha atau wisuda siswa kelas 6 kami ikut serta untuk mempersiapkannya mas, ya dimulai dari hal kecil seperti member fasilitas kepada putra putrid kamu yang ingin tampil kami ijin kan untuk latihan

⁸⁷ 02/W/13-I/2020

⁸⁸ *Ibid.*

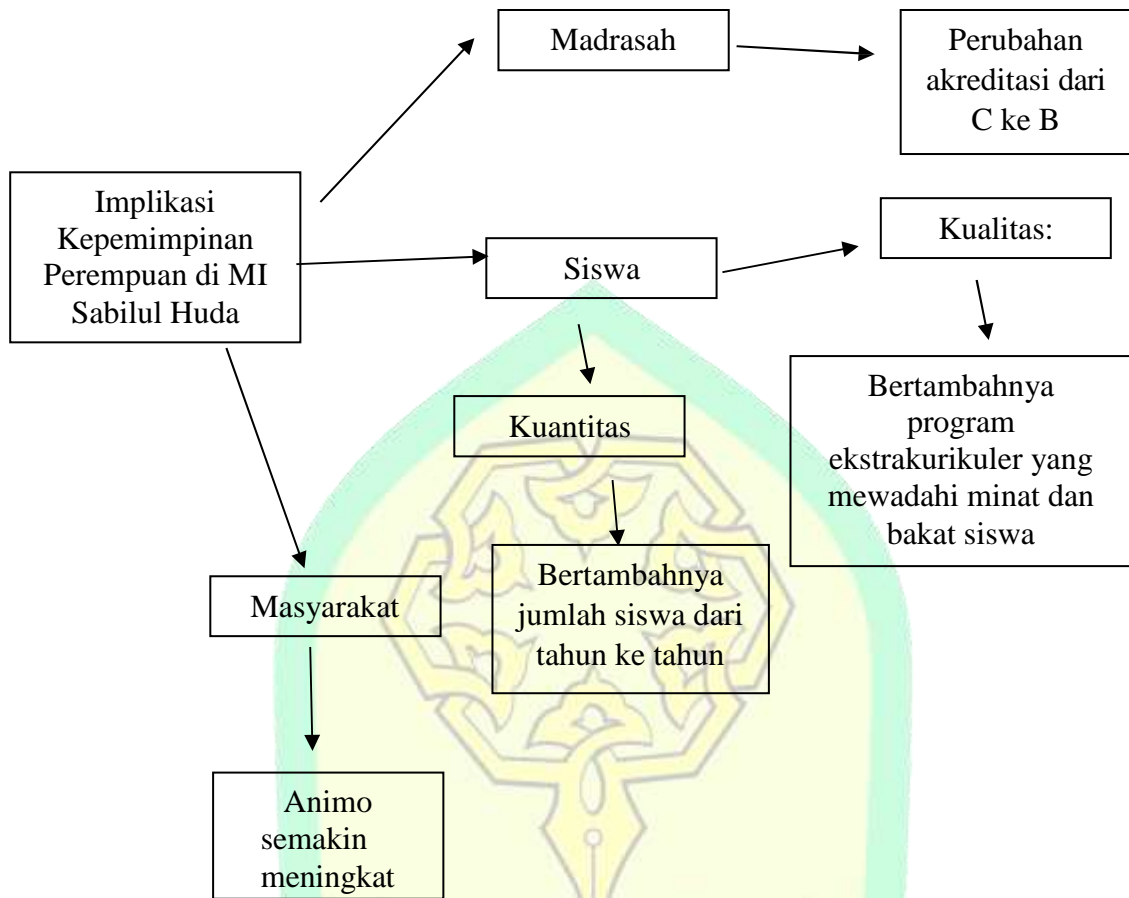
juga kami sewakan pakaian yang bagus agar acara meriah kemarin dari paguyuban juga menyumbang kembang api mas untuk menambah kemeriahan acara.⁸⁹

Hal tersebut memang benar adanya, menurut observasi peneliti pada tanggal 6 Januari 2020, terlihat kerumunan wali murid yang tengah melaksanakan acara arisan seuasai pengambilan raport semester ganjil.⁹⁰

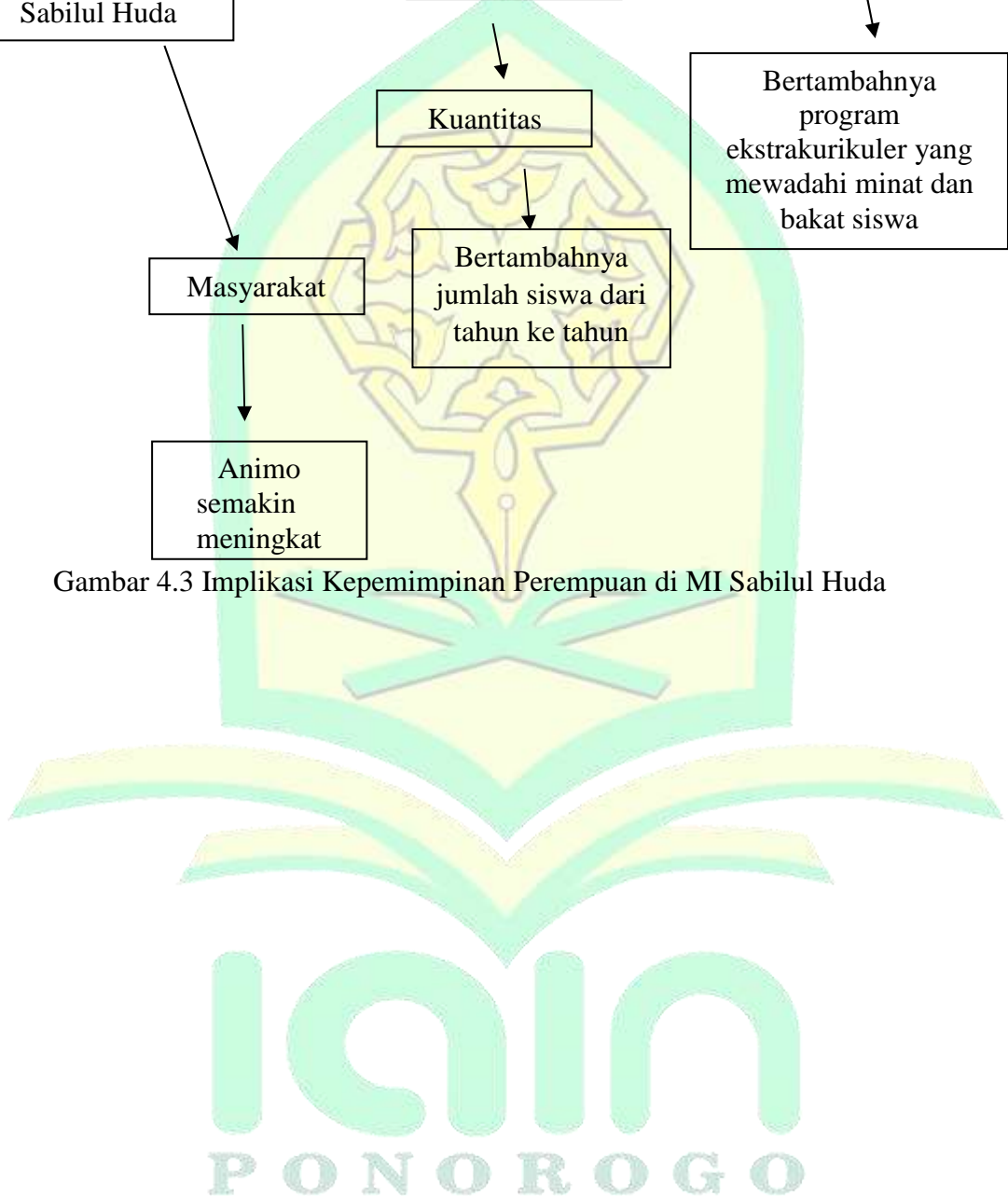
Dari hasil wawancara diatas bisa diketahui kepiawaian kepala madrasah sebagai manajer dalam mengorganisasikan SDM Madrasah dengan masyarakat, sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara pihak Madrasah dengan masyarakat disini wali murid, banyak keuntungan yang didapat oleh Madrasah program-program yang berjalan dengan baik berkat kerjasama dengan masyarakat juga peningkatan murid yang pesat berkat keterbukaan Madrasah menerima aspirasi dan masukan dari masyarakat. Menyadari bahwa masyarakat adalah konsumen dari produk pendidikan Madrasah, maka sangat penting menyediakan ruang atau fasilitas untuk menyerap aspirasi sehingga program Madrasah bisa menyesuaikan perkembangan zaman juga kebutuhan Masyarakat dimasa sekarang, terbukti dengan langkah yang digunakan oleh ibu Ririn selaku Kepala Madrasah mengambil sikap yang terbuka dan member wadah agar masyarakat mempunyai ruang untuk mengutarakan aspirasinya agar Madrasah bisa menyiapkan output yang unggul sesuai kebutuhan zaman, nantinya akan menjadi daya tarik masyarakat untuk menaruh kepercayaan terhadap Madrasah dalam mendidik anak-anaknya.

⁸⁹ 06/W/1-II/2020

⁹⁰ 01/O/6-I/2020



Gambar 4.3 Implikasi Kepemimpinan Perempuan di MI Sabilul Huda



BAB V

PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di MI Sabilul Huda

Kepemimpinan adalah kemampuan dan skil seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mau menuruti perintahnya untuk menuju tujuan sebuah organisasi atau lembaga, dulu seorang pemimpin selalu identik dengan laki-laki yang dianggap lebih mampu dan memiliki pemikiran yang kuat untuk memutuskan dan memimpin bawahannya menuju tujuan sebuah organisasi, berbeda dengan perempuan yang diasumsikan oleh budaya kehidupan, selalu dipandang sebagai makhluk yang bergantung kepada laki-laki, sehingga perempuan tidak memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk menjadi seorang pemimpin.

Namun seiring berjalannya waktu dan kemajuan zaman serta kemauan seorang perempuan untuk belajar membuat perempuan mampu dan memiliki hak untuk bisa menjadi seorang pemimpin di organisasi atau lembaga. M Quraish Shihab dalam pembahasan kepemimpinan perempuan menyatakan bahwa dalam pengertian kepemimpinan tercakup pemenuhan kebutuhan, perhatian, pemeliharaan, pembelaan dan pembinaan. Oleh karena itu, kepemimpinan perempuan tidak hanya terbatas mempengaruhi laki-laki agar mengakui hak-haknya yang sah, tetapi juga mencakup sesama jenisnya agar dapat bangkit dan bekerja sama meraih dan memelihara harkat dan martabatnya dan kepemimpinan perempuan tidak hanya terbatas dalam rumah tangga tetapi juga disektor publik seperti dalam pendidikan, kedokteran, maupun dalam politik.⁹¹

Dalam bab sebelumnya, peneliti sudah sedikit menyinggung tentang pendekatan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala MI Sabilul Huda, dalam penelitian ini

⁹¹ M Quraish Shihab, *Perempuan* (Jakarta: Lentera Hati, 2005), 341.

untuk jenis gaya kepemimpinan mengikuti pendapat Sutikno dkk yang mengatakan bahwa terapat empat gaya kepimpinan, yakni transformative, otoriter, autokratis dan laissez-faire. Teori-teori yang dipakai oleh Sutikno ini didasarkan pada hubungan antara pemimpin dengan tugas dan pemimpin dengan para stafnya. Transformative merupakan gaya yang focus pada hubungan dengan semua sumber daya, baik dari komunitas internal maupun eksternal. Lalu otoriter, gaya ini memanfaatkan komitmen tinggi, namun kompetensi rendah, biasanya pemimpin jenis ini akan *ujug-ujug* menerapkan suatu kebijakan yang sebelumnya tidak diketahui oleh organisasinya. Yang terakhir adalah laissez faire, dinyatakan bahwa pemimpin hanya berperan minimal kepada bawahannya.⁹²

Berdasarkan penelitian yang telah dilakuksn oleh peneliti, gaya kepemimpinan ibu kepala madrasah adalah sebagai berikut:

Ibu Kepala selalu membantu tugas stafnya dengan harapan jika ada kesulitan maka bisa diperbaiki bersama, ini bertujuan untuk membantu para guru dan staf dalam berkerja agar bisa bekerja dengan baik dan benar supaya mendapatkan hasil yang maksimal dan bermutu. Kepala madrasah selalu memberi wawasan kepada guru terkait metode pembelajaran, tips dan trik, dan semua hal yang mendukung dalam proses pembelajaran dan kinerja ketika *sharing* dengan para guru dan staf di ruang guru atau di forum rapat. Kepala Madrasah juga memiliki hubungan yang baik dengan komite, guru, bahkan wali murid itu sendiri. Ini bertujuan untuk menyatukan komponen-komponen internal maupun eksternal lembaga untuk ikut membangun dan mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu, melalui program-program dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah disepakati bersama melalui forum rapat evaluasi bersama para guru dan staf atau forum pertemuan paguyuban wali murid, agar program atau kebijakan tersebut bisa terlaksana dengan baik.

⁹² Hasan Basri dan Tatang *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2015), 51.

Jadi berdasarkan hasil analisis peneliti, gaya pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah tersebut berjenis transformatif. Kesimpulan ini didasarkan pada teori Sutikno yang menjelaskan bahwa teori transformatif berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan komunitasnya. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi komunitasnya dengan membantu komunitasnya memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam lembaga. Hal tersebutlah yang dilakukan oleh kepala MI Sabilul Huda.

B. Strategi Yang Digunakan Oleh Kepala Madrasah Perempuan Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan di MI Sabilul Huda

Berdasarkan temuan data di bab keempat yang berisi tentang strategi kepala madrasah, maka peneliti menilai hal tersebut sebagai kesuksesan kepemimpinan beliau. Meskipun tidak mencakup penuh sepuluh karakteristik TQM dari Saifulloh dkk., setidaknya sudah 70%. Saifulloh dkk., mengatakan bahwa terdapat 10 karakter minimal dalam peningkatan mutu Lembaga Pendidikan:⁹³

- 1) fokus pada pelanggan (internal & eksternal),
- 2) berorientasi pada kualitas,
- 3) menggunakan pendekatan ilmiah,
- 4) memiliki komitmen jangka panjang,
- 5) kerja sama tim,
- 6) menyempurnakan kualitas secara berkesinambungan,
- 7) Mengadakan pendidikan dan pelatihan,
- 8) menerapkan kebebasan yang terkendali,

⁹³ Moh. Saifulloh, Zainul Muhibbin, Hermanto (*Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*) Jurnal Social Humanior, Vol 5 No. 2, 2012, 215.

- 9) memiliki kesatuan tujuan,
- 10) melibatkan dan memberdayakan karyawan

Fokus pada pelanggan, ini sudah dibuktikan oleh kepala madrasah dengan cara komunikasi yang berkesinambungan dalam setiap kebijakan. Kepala madrasah selalu memprioritaskan *sowan* kepada Yayasan atau komite jika ada kebijakan yang akan beliau tetapkan, seperti ketika Madrasah mendapatkan bantuan pengadaan ruang kelas baru maka dalam teknisnya kepala madrasah meminta komite dan pihak Yayasan untuk membantu dalam pelaksanaannya melalui rapat komite. ada juga program arisan untuk wali murid yang terbentuk dalam wadah paguyuban wali murid yang sudah berjalan sejak tahun 2011, melalui wadah tersebut kepala sekolah bisa menyerap aspirasi konsumen untuk ditransformasikan dalam bentuk program yang ada di MI Sabillul Huda. Contoh, ada nya program *tahfidz* yang diadakan berdasarkan aspirasi masyarakat yang menginginkan anak-anak nya mampu menghafal surat-surat Al-qur'an.

Berorientasi pada kualitas ini dibuktikan dengan tidak henti-hentinya kepala madrasah melakukan peningkatan kualitas dan wawasan sdm melalui pelatihan dan workshop serta diklat-diklat kedinasan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru dan staf dalam bekerja supaya tercapainya tujuan lembaga yaitu menjadi lembaga yang bermutu sesuai dengan visi dan misi lembaga. Kesimpulannya adalah kesepuluh karakter menurut Saifulloh sudah Ibu Ririn implementasikan dalam lembaganya. Tidak hanya prestasi fisik dan nonfisik, beliau juga bisa membawa akreditasi madrasah yang semula C ke B.

Gaya kepemimpinan transformatif yang digunakan oleh kepala sekolah ini juga mampu menghimpun kekuatan dari para komunitasnya, baik dari Yayasan, komite, maupun wali murid. Sehingga nantinya akan terbentuk sebuah *crowd equity*. Jadi kepala madrasah tidak me-nyangga Lembaga madrasah ini dengan usahanya sendiri namun semua pihak. Jadi kepala madrasah ini mampu mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah

energy potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil, yang dalam implementasinya mengubah potensi konsumen internal dan eksternal menjadi prestasi yang bisa dirasakan oleh semua pihak yang berkaitan dengan Madrasah Ibtidaiyah Sabilul Huda.

Berdasarkan hal-hal tersebut, peneliti menyimpulkan strategi kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perempuan di MI Sabilul Huda sudah sesuai dengan konsep manajemen mutu terpadu. Hal ini dapat dilihat dari aspek: 1) Layanan, terbukti dengan berubahnya akreditasi dari C ke B; 2) SDM, terbukti dari perhatian pemimpin dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikannya; 3) Lingkungan, iklim Madrasah yang dibuat bisa mewadahi semua konsumen, *stakeholder*, tenaga pendidikan dan kependidikan, siswa, serta wali murid.

C. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Sabilul Huda

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah perlu memiliki gaya dan strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan yang membuahkan kerja sama, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan juga masyarakat dalam hal ini adalah wali murid dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah

Dalam kepemimpinan kepala madrasah ada tiga hal pokok yang mungkin bisa dikatakan sebagai hasil dari kepemimpinannya. Berikut deskripsi secara detail:

1. Peningkatan Mutu

Terbukti dengan adanya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah nilai akreditasi yang semula C pada awal menjabat di MI sabilul huda di tahun 2010 an, kini telah berubah menjadi B. Hal ini mengindikasikan bahwa status perempuan yang diperankan oleh kepala madrasah tidak menghalangi untuk berkontribusi dan berprestasi dalam peningkatan mutu sekolah.

Nilai akreditasi merupakan cerminan dari mutu madrasah. Nilai akreditasi memang berdasar pada delapan Standar Nasional Pendidikan yang berupa standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar Pendidikan tinggi, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian Pendidikan. Semua itu dikumpulkan dalam satu wadah bernama akreditasi, dan tentu saja jika nilai akreditasi berubah, maka dapat dikatakan kepemimpinan beliau berhasil. Ada bukti kongkrit, sehingga kredibilitas beliau tidak dipertanyakan.

2. Peningkatan Prestasi Siswa

Dalam bab empat dibahas, bahwa murid di Madrasah Ibtida'iyah Sabilul Huda meningkat secara kuantitas dan kualitas, secara kuantitas jumlah murid di MI Sabilul Huda sesuai informasi dari kepala sekolah pada tahun 2010 kebawah jumlahnya hanya 60 an siswa, namun sekarang meningkat menjadi 90an siswa. Tentu saja peningkatan kuantitas ini diikuti dengan peningkatan secara kualitas siswa, dalam meningkatkan kualitas siswa pihak sekolah mewedahi minat dan bakat siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler yang meliputi kaligrafi, *tahfidz*, tari, habsyi, dan MTQ serta tentu saja pramuka. Untuk program *tahfidz* ini yang sebelumnya dikhususkan bagi kelas 5 dan 6, namun melihat ada beberapa siswa dari kelas 2-4 yang berpotensi dalam menghafal surat-surat pendek maka dibuatkan kelas khusus untuk membimbing mereka bisa

menghafal juz 30 dikelas 6 nanti. Ini membuktikan bahwa kepala madrasah sangat memperhatikan aspek kualitas siswa sehingga akan menambah daya Tarik MI Sabilul Huda di kalangan masyarakat.

3. Meningkatkan Animo Masyarakat

Selain akreditasi dan peningkatan kualitas serta kuantitas siswa, yang dilakukan Kepala Madrasah MI Sabilul Huda adalah dengan mewadahi wali muridnya dalam sebuah paguyuban. Dalam paguyuban ini terdapat kegiatan arisan dan penyampaian aspirasi dari para wali murid. Dalam kutipan wawancara di bab 4, dinyatakan ada uang kas dari kegiatan arisan yang nantinya bisa dipergunakan untuk membantu kegiatan-kegiatan yang diadakan sekolah seperti santunan anak yatim, membelikan tempat sampah atau bangku untuk sekolah, dan kegiatan-kegiatan yang lain, semua itu dilakukan oleh para wali murid untuk membantu madrasah menyukseskan kegiatan-kegiatannya. Menyadari bahwa masyarakat adalah konsumen dari produk pendidikan Madrasah, maka sangat penting menyediakan ruang atau fasilitas untuk menyerap aspirasi. Sehingga program Madrasah bisa menyesuaikan perkembangan zaman juga kebutuhan Masyarakat dimasa sekarang. Terbukti dengan langkah yang diambil oleh Kepala Madrasah dengan sikap terbuka dan memberi wadah agar masyarakat mempunyai ruang untuk mengutarakan aspirasinya. Harapannya adalah dapat mewujudkan kerjasama yang baik antara masyarakat dan pihak madrasah serta bisa memenuhi permintaan konsumen dan menjadi daya tarik masyarakat untuk menaruh kepercayaan terhadap Madrasah dalam mendidik anak-anaknya.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan analisis hasil implikasi diatas, ada 3 aspek yang telah dicapai oleh kepala madrasah yaitu bagi lembaga, siswa dan masyarakat. Pertama, meningkatnya mutu madrasah dengan dicapainya nilai akreditasi B. Kedua, meningkatnya kuantitas dan kualitas siswa yang semula jumlah siswa hanya 60an sekarang sudah 90an siswa, juga adanya ekstrakurikuler membuat bakat dalam siswa bisa tersalurkan sehingga

bisa mencetak siswa yang berkualitas. Ketiga, meningkatnya anomi masyarakat karna pihak sekolah membuatkan wadah komunikasi antara wali murid dan pihak sekolah melalui paguyuban wali murid, disini wali murid bisa menyalurkan aspirasi kepada pihak sekolah agar bisa direspon dengan cepat, sehingga terwujudnya kerjasama-kerjasama antar wali murid dan pihak sekolah dari hubungan tersebut maka meningkatlah kepercayaan masyarakat terhadap pihak madrasah.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis peneliti, gaya pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah tersebut berjenis transformatif. Kesimpulan ini didasarkan pada teori Sutikno yang menjelaskan bahwa teori transformatif berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan komunitasnya. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi komunitasnya dengan membantu komunitasnya memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam lembaga. Hal tersebutlah yang dilakukan oleh kepala MI Sabilul Huda.
2. Strategi kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perempuan di MI Sabilul Huda sudah sesuai dengan konsep manajemen mutu terpadu. Hal ini dapat dilihat dari aspek:
 - 1) Layanan, terbukti dengan berubahnya akreditasi dari C ke B; 2) SDM, terbukti dari perhatian pemimpin dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikannya;
 - 3) Lingkungan, iklim Madrasah yang dibuat bisa mewadahi semua konsumen, *stakeholder*, tenaga pendidikan dan kependidikan, siswa, serta wali murid.
3. Ada beberapa hasil atau implikasi dari kepemimpinan perempuan di MI Sabilul Huda, yakni:
 - a. Peningkatan mutu, adanya peralihan akreditasi dari C ke B;
 - b. Peningkatan siswa dalam segi kuantitas dan program ekstrakurikuler yang akan meningkatkan kualitas siswa;
 - c. Peningkatan animo masyarakat, sudah terbukti dengan adanya peningkatan siswa secara kuantitas.

B. Saran

1. Bagi Pihak Yayasan, Madrasah Ibtidaiyah sudah mengalami peningkatan dalam segi apapun. Harapannya adalah pihak madrasah dan Yayasan bisa saling bersinergi untuk Bersama-sama semakin meningkatkan mutu dari Lembaga yang dibawah naungannya.
2. Bagi pihak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, semoga dengan kepemimpinan Ibu Ririn selaku Kepala Madrasah dapat semakin meningkatkan motivasi dan kinerjanya.
3. Untuk pembaca, peneliti berharap kepemimpinan Kepala Madrasah Sabilul Huda bisa digunakan untuk referensi sehingga dapat juga menaikkan mutu Lembaga pembaca.



DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin dan Yusuf. *Model Kepemimpinan Transformative (Kajian Kepemimpinan Transformative Di Lembaga Pendidikan Islam)*. Jurnal Studi Keislaman Vol 7, No 2, 2017.
- Arikunto dan Suharmini. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Reineka Cipta, 2003.
- Ar-Ruzz Media, 2012), 321.
- Basri Hasan dan Tatang, *kepemimpinan pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015).
- Basrowi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.
- Danim & Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Fitrah Muh, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Penjaminan Mutu, Vol 3 No. 1 2017.
- Ghony Djunaidi, Almanshur & Fauzan. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jogjakarta: Hadis Abdul & Nurhayati. *manajemen mutu pendidika*, (bandung : Alfabeta, 2010).
- Handayani, Christina S. & Novianto, Ardiana. *Kuasa Wanita Jawa*, (Yogyakarta: YLKis, 2004).
- Hermino & Agustinus. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Iskandar Uray. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, Vol 10 No. 1 2013.
- Komariah, Aan dan Triatna, Cipi. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)
- Meleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Miftahcul choiri & Umar sidqi, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Cv Nata Karya, 2019)

- Mulyasana, Dedi. *pendidikan bermutu* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011).
Pustaka Belajar, 2014).
- Riyanto, Yatim. *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya: SIC, 2001).
- Rofiq, Ahmad. *Fiqih Kontekstual Dari Normatif ke Pemaknaan Sosial*,
(Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004).
- Roqib, Muhammad. *Pendidikan Perempuan*. (Yogyakarta: Gama Media, 2003).
- Saifullah Moch, Muhibbin Zainul & Hermanto (*Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah*) Jurnal Social Humanior, vol 5 No. 2, 2012.
- Shihab Quraish M. perempuan. (Jakarta: lentera hati, 2005).
- Shobri Muwafiq. *Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Hasan Jufri*. Jurnal : Jurnal Studi Keislaman, Vol 3, No 1, 2017.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- . *Metode Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sukmadinata & Nana. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005).
- Tim Penyusun. *Buku Pedoman Skripsi STAIN Ponorogo Jurusan Tarbiyah Edisi Revisi* (Ponorodo: Jurusan Tarbiyah STAIN Ponorogo, 2018).
- Umar & Nasrudin. *Argument Kesetaraan Gender dalam Perspektif Al-Qur'an*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2001).