

KEPEMIMPINAN MUTU KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH AL-HIDAYAH PURWOKERTO

QUALITY LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL OF MADRASAH AL-HIDAYAH PURWOKERTO

Oleh: Ria Diana, Prodi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
riadiana2005@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan mutu yang dijalankan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Purwokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Subyek penelitian meliputi Kepala Sekolah/Madrasah, Waka Kesiswaan, Guru, Staf, dan Peserta Didik. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Creswell. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Demonstrasi kepemimpinan memperlihatkan beliau sosok yang mampu merangkul seluruh personilnya. (2) Pembangunan kesadaran terhadap mutu dilakukan dengan berbagai upaya. (3) Keterbukaan lini komunikasi dijalankan dengan komunikasi bersifat terbuka dan kekeluargaan. (4) Kepala madrasah menciptakan dorongan di lembaganya agar bawahannya mau bersama-sama mencapai tujuan lembaga. (5) Kepala madrasah fokus kepada pelanggannya dengan bemengerti kebutuhan dan harapan pelanggannya. (6) Pengembangan kerja tim dilakukan dengan evaluasi kinerja tim. (7) Kepala madrasah memberikan dukungan, dan mengikutkan bawahannya diklat. (8) Pembangunan tanggapan dan kepercayaan telah dilakukan. (9) Lingkungan yang *continous improvement* diupayakan dengan peningkatan kualitas pegawai. (10) Penggunaan tim dilaksanakan terutama ketika ada kegiatan besar.

Kata kunci: Kepemimpinan Mutu, Komunikasi, Kerja Tim

Abstract

This research aims to describe the quality leadership that is done by the Principal of Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Purwokerto. This kind of research is a qualitative research. The research subject are the Principal, The Vice Principal subdivision Student Affair, the teachers, the Administration Staff, and the students. Data were collected with observation, interview and documentation. Test the validity of data with source triangulation and technique. Data analysis in this research uses the model proposed by Creswell. The result of the research shows that: (1) Leadership demonstration appeared shows that Principal having good leadership. (2) Building awareness toward the quality has been done by Principal in many ways. (3) Open communication has been done by being open-minded and collegialship in communicating with the entire school elements. (4) Principal make encouragement in the institution in order to make her staff have willingness to reach the institution goal together. (5) Principal focuses on her customers by understanding their needs from the students and their parents. (6) Teamwork development has been applied, followed by evaluation of team's work performance. (7) Principal has support and sent her staff to short course. (8) Response building is done through listening to all suggestions from her staff and trust building is done through improving school output. (9) Continuous improvement environment has been strived by Principal through increasing work performance quality of the employees and solving the problems in the school. (10) The Principal has worked with the team in special occasion.

Key words: *Quality Leadership, Communication, Teamwork*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran agar peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Pendidikan juga merupakan suatu proses

komunikasi yang didalamnya mengandung transformasi pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan yang berlangsung sepanjang hayat (*life long process*), dari generasi ke generasi (Siswoyo, 2013: 44). Kontribusi pendidikan

sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa serta merupakan sarana dalam membangun watak bangsa. Oleh karena itu pemerintah senantiasa berusaha melakukan perubahan, perbaikan dan penyempurnaan pengelolaan pendidikan di lembaga pendidikan baik itu sekolah maupun madrasah.

Sekolah sebagai satuan pendidikan yang bertugas untuk menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, dalam kegiatannya tidak boleh sekedar berjalan, tetapi harus dapat memenuhi harapan pelanggan atau para pemangku kepentingan (*stakeholders*), baik itu murid, orang tua, maupun pemerintah. Aspek kualitas hendaknya menjadi perhatian utama sekolah, terlebih pada saat ini sekolah diberikan peranan strategis sebagai lembaga yang berfungsi menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu manusia yang berkarakter, cerdas, mandiri, dan kompetitif, sehingga diperlukan sebuah upaya untuk mewujudkan hal tersebut, salah satunya dengan peningkatan mutu pendidikan.

Mutu dalam persepsi pendidikan diartikan sebagai kepuasan terhadap pelayanan sekolah dan bertambahnya minat masyarakat terhadap lulusan institusi pendidikan (Sallis, 2011: 5). Upaya peningkatan mutu pendidikan hendaknya dilakukan pada setiap lembaga pendidikan yang disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 5 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Berdasarkan undang-undang tersebut, maka dapat dikatakan bahwa upaya peningkatan dan penjaminan mutu pendidikan merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi dan sudah menjadi suatu keharusan. Penjaminan mutu secara yuridis juga tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 2 Ayat (2) yang menyatakan bahwa penjaminan dan pengendalian mutu

pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan perlu dilakukan dalam tiga program terintegrasi yaitu evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi. Ketiga program tersebut bertujuan untuk melindungi masyarakat agar dapat memperoleh layanan dan hasil pendidikan, sesuai dengan yang dijanjikan oleh penyelenggara pendidikan.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah peningkatan mutu pendidikan melalui standarisasi dan profesionalisasi. Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia yang dilakukan melalui standarisasi dan profesionalisasi ini menuntut pemahaman berbagai pihak terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam sistem pendidikan. Salah satu perubahannya didasarkan oleh UU No. 22 dan 25 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dimana sistem otonomi daerah berubah dari sentralisasi menjadi desentralisasi. Perubahan kurikulum juga turut menekankan bahwa pengambilan kebijakan berpindah dari pemerintah pusat (*top government*) ke pemerintahan daerah (*district government*). Hal ini berarti, kewenangan-kewenangan penyelenggaraan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah berada di pundak masing-masing satuan pendidikan yang dikepalai oleh seorang kepala sekolah/madrasah dibantu oleh guru dan karyawan/staffnya. Sebaik apapun kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, seperti terkait dengan Kurikulum 2013 maupun Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, keberhasilan dari implementasi kurikulum tersebut sangat tergantung dari kesungguhan sekolah dalam mengimplementasikannya. Kesungguhan akan terwujud jika kepala sekolah benar-benar menjalankan perannya sebagai pimpinan, karena figur kepala sekolah/madrasah merupakan kunci yang menentukan serta menggerakkan berbagai komponen dan dimensi sekolah yang lain (Mulyasa, 2012: 34). Berdasarkan hal tersebut, jelaslah bahwa kepemimpinan kepala

sekolah/madrasah sangat berperan dalam menggerakkan dan meningkatkan performa seluruh personilnya agar lembaga menjadi lebih bermutu/berkualitas.

Istilah kepemimpinan mutu atau kepemimpinan kualitas merupakan istilah sama yang diartikan sebagai suatu proses pengaruh untuk perbaikan kualitas, dimana pemimpin mencoba memengaruhi bawahan untuk melakukan apa yang dipandang penting oleh si pemimpin (Gaspersz, 2003: 204)). Tujuan dari kepemimpinan mutu yang dilaksanakan di suatu lembaga pendidikan adalah untuk meningkatkan performa manusia dan mesin, memperbaiki kualitas yang ada, meningkatkan *output* (peserta didik).

MTs Al-Hidayah Purwokerto merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berusaha untuk memperbaiki mutu/kualitas lembaganya secara kontinu. MTs Al-Hidayah Purwokerto ini dipimpin oleh seorang kepala madrasah dan berdiri sebagai lembaga pendidikan formal berstatus swasta berbasis keagamaan dibawah naungan Yayasan Al-Hidayah. Sekolah yang didirikan pada tahun 1957 ini, telah mengalami beberapa kali pergantian kepala madrasah. Selama beberapa kali dipimpin oleh kepala madrasah yang berbeda, status akreditasi yang pernah didapatkan sekolah hanya sebatas "terakreditasi" dan "terakreditasi cukup (C)". Tahun 2014 akreditasi sekolah ini mengalami peningkatan yang cukup drastis dari status yang hanya terakreditasi cukup (C) menjadi sekolah yang terakreditasi sangat baik (A) berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M Nomor 138/BAP-SM/X/2014. Perubahan ini terjadi dibawah kepemimpinan kepala madrasah yang baru menjabat pada tahun 2012.

Kepala madrasah tersebut pada awalnya merupakan seorang guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wakil kepala kurikulum. Periode pertama menjabat sebagai kepala madrasah adalah pada tahun 2012 hingga 2015. Selama rentan waktu tersebut telah banyak

prestasi yang dicetak beliau seperti perbaikan kelengkapan administrasi, perbaikan sarana prasarana sehingga kualitas pembelajaran dapat ditngkatkan, penyesuaian formasi guru dengan gelar kesarjanaan ijazah terakhir, perbaikan kedisiplinan guru, karyawan, serta peserta didik, penambahan jumlah peminat atau calon peseerta didik, mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah/madrasah, dan mampu meningkatkan output peserta didik menjadi lebih bagus dan berkualitas. Banyaknya perbaikan yang telah dilakukan oleh beliau terhadap madrasah membuat sekolah tersebut berhasil mengalami peningkatan mutu dan peningkatan akreditasi yang cukup signifikan menjadi A. Hal ini berdampak pada peningkatan kepercayaan masyarakat dan popularitas sekolah. Tahun 2015 kepala madrasah tersebut kembali menduduki jabatannya hingga tahun 2019 mendatang karena kepiawaian beliau yang dirasa dapat membawa perubahan-perubahan yang baik bagi sekolah pada periode pertama kepemimpinannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya perbaikan mutu sekolah dengan judul penelitian : "Kepemimpinan Mutu Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Purwokerto."

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Lexy J. Moleong (2011: 6) merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara aholistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut Sugiyono (2013: 1), penelitian jenis kualitatif ini adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai

instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Sugiyono menambahkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrument kunci, pengambilan sampel, sumber data dilakukan secara *purposive*, dan *snowball*. Menurut Moleong (2002: 6) dalam metode kualitatif, data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Selain itu, semua yang dikumpulkan akan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diambil sendiri oleh peneliti, berupa hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek penelitian. Adapun data sekunder adalah data yang didapat dari sumber lain, yaitu berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Purwokerto yang beralamat di Jl. Letjend. Pol. Soemarto VI No. 63, Karangsucu, Purwokerto Utara, Banyumas, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Penelitian dan pengumpulan data yang berupa wawancara, observasi dan dokumentasi dilakukan mulai bulan Maret hingga Juni 2017. Penelitian ini mengambil tempat di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Purwokerto yang beralamat di Jl. Letjend. Pol. Soemarto VI No. 63, Karangsucu, Purwokerto Utara, Banyumas, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang kedudukannya sangat sentral karena pada subjek penelitian itulah data tentang variabel yang diteliti berada dan diamati oleh peneliti. Arikunto (2003: 200) menyatakan bahwa subyek penelitian

pada umumnya adalah manusia atau apa saja yang menjadi urusan manusia. Berdasarkan pengertian tersebut, subjek atau sumber data *person* dalam penelitian ini adalah informan yang akan memberikan data mengenai variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Subjek penelitian ini terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, staff tata usaha dan peserta didik/siswa.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Kegiatan mengumpulkan data merupakan pekerjaan yang penting dalam meneliti (Arikunto, 2002: 198). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Arikunto, 2005: 101). Instrument utama pada penelitian adalah peneliti sendiri (*human instrument*) karena peneliti berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya. (Sugiyono, 2011: 306). Berdasarkan pengertian tersebut, instrumen pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara, pedoman observasi, dan pedoman dokumentasi.

Uji Keabsahan Data

Pengujian kredibilitas dalam penelitian ini akan menggunakan triangulasi. Menurut Moleong (2009: 330), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data ini untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi yang digunakan pada

penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik/metode.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses akhir dalam penelitian kualitatif (Creswell, 2010: 276). Creswell menambahkan bahwa dalam menganalisis data terdapat beberapa langkah yaitu mengolah data dan menginterpretasikan data untuk dianalisis, membaca keseluruhan data dengan merefleksikan makna secara keseluruhan, menganalisis lebih detail dengan mengkodekan data, menerapkan proses koding untuk mendeskripsikan *setting*, orang-orang, kategori-kategori, dan tema-tema yang akan dianalisis dan ditulis, menunjukkan bagaimana deskripsi dan tema-tema akan disajikan kembali dalam narasi atau laporan kualitatif, serta terakhir adalah menginterpretasi atau memaknai data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah didapatkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi mengenai kepemimpinan mutu Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah adalah sebagai berikut. Kepala madrasah telah mendemonstrasikan kepemimpinannya dengan membudayakan kedisiplinan dengan berangkat ke sekolah lebih awal dan tidak pernah melalaikan tanggung jawabnya sebagai seorang guru kecuali karena ada keperluan sehingga kepala madrasah menjadi inspirasi bawahannya untuk turut membudayakan kedisiplinan di sekolah. Hingga kini, sangat jarang terdapat guru, staf, maupun peserta didik yang terlihat terlambat ke sekolah. Kepala madrasah juga merupakan seorang pekerja keras karena mau ikut lembur bersama bawahan, tidak suka menunda pekerjaan dan membawa pekerjaan ke rumah, salah satu buktinya adalah ketika pengerjaan instrumen akreditasi. Kemudian, kepala madrasah juga dinilai memiliki mampu merangkul seluruh personil sekolahnya, dan memiliki inisiatif yang cukup tinggi karena ketika bawahan ada yang terlihat mengalami kesulitan dalam bekerja atau ada bawahan yang terlihat

mengerjakan *deadline* kepala madrasah menawarkan diri untuk membantu.

Kepala madrasah dalam rangka membangun kesadaran terhadap mutu telah melakukan diskusi terkait kepemimpinannya, kiranya ada yang kurang maka akan ada perbaikan diri dan perbaikan cara memimpin. Kepala madrasah juga menyadarkan bahwa mutu merupakan sesuatu yang penting dan harus terus menerus ditingkatkan mengingat banyaknya manfaat yang akan didapatkan ketika mutu lembaga mengalami peningkatan. Terakhir, kepala madrasah menjalankan peningkatan mutu melalui berbagai perbaikan antara lain perbaikan kelengkapan administrasi, perbaikan sarana prasarana/fasilitas, penambahan kegiatan ekstrakurikuler, perubahan dan penambahan formasi guru, perbaikan kedisiplinan warga sekolah/madrasah, penambahan jumlah peminat atau calon peserta didik, peningkatan kepercayaan masyarakat sekitar kepada lembaga, dan *output* peserta didik yang lebih bagus dan berkualitas.

Keterbukaan lini komunikasi telah kepala madrasah lakukan dengan menjalankan komunikasi yang bersifat terbuka dan kekeluargaan karena komunikasi ini terbukti cocok diterapkan di MTs Al-Hidayah Purwokerto sehingga mampu membuat seluruh bawahan merasa terangkul, lebih dihargai, akrab, dan membuat hubungan lebih harmonis. Keterbukaan lini komunikasi juga dijalankan kepala madrasah dengan cara mau mendengarkan masukan/kritik dari bawahan dan sebaliknya, mau mengoreksi apabila ada bawahan yang melakukan kesalahan/kekeliruan.

Kepala madrasah dalam rangka menciptakan dorongan telah memperbarui visi dan misi lembaga bersama bawahannya mengingat status sekolah yang belum lama ini berubah menjadi sekolah inklusi sehingga perlu diadakan penyesuaian visi misi dan tujuan sekolah agar lebih sesuai dan terarah. Kepala madrasah juga senantiasa mengingatkan akan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab karyawannya agar

bersama-sama bekerja sesuai dengan kemampuannya untuk membantu mewujudkan lembaga yang berkualitas/bermutu. Tidak lupa kepala madrasah akan mengapresiasi kinerja bawahannya yang dinilai baik/berprestasi agar bawahan tersebut dan bawahan yang lain mau meningkatkan performanya.

Kepala madrasah dalam upayanya fokus kepada pelanggan telah berusaha mengerti kebutuhan dan harapan pelanggan seperti membenahi sistem mengajar guru disesuaikan ijazah terakhir agar peserta didik mudah memahami dan mencerna pelajaran yang diberikan pengajar, selain itu, pembenahan fisik dan perbaikan fasilitas juga dilakukan kepala madrasah. Kepala madrasah juga mau mendengarkan masukan/kritikan pelanggannya yaitu peserta didik dan orangtua/wali peserta didik, serta melibatkan pelanggan dalam perencanaan dan pembuatan keputusan namun tetap memperhatikan *urgency* dan kebermanfaatannya.

Pengembangan kerja tim diupayakan kepala madrasah melalui kegiatan perbaikan/evaluasi ketika ada kekurangan atau kesalahan. Adapun ketika sebuah tim mengalami konflik maka kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga akan memanggil individu-individu yang memiliki konflik kemudian mencari tahu akar permasalahannya dan dicarikan solusi terbaik agar pihak yang berkonflik dapat segera berdamai dan kembali bekerja dalam tim.

Pemberian dukungan telah dilaksanakan kepala madrasah baik secara moril maupun material. Pemberian pendidikan dan pelatihan juga turut kepala madrasah berikan sesuai porsinya, namun lebih sering memberikan bimbingan/pengarahan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk bawahannya lebih dipercayakan kepala madrasah kepada badan diklat atau lembaga diklat lain.

Pembangunan tanggapan oleh kepala madrasah dilakukan dengan mendengarkan setiap masukan/kritik yang berasal dari bawahannya dan

sebaliknya, kepala madrasah tidak segan memberikan masukan/kritik kepada bawahannya bila memang ada yang harus diperbaiki. Pembangunan kepercayaan dilakukan kepala madrasah dengan berusaha selalu jujur dan terbuka mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan lembaga kepada seluruh bawahannya. Hal ini dilakukan karena dianggap dapat membuat bawahannya terus mendukung dan mempercayai kinerjanya serta masyarakatpun semakin percaya kepada lembaga yang dipimpinnya.

Penciptaan lingkungan yang *continuous improvement* dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui kegiatan evaluasi praktek belajar mengajar 2 bulan sekali, evaluasi kegiatan administrasi setiap 3 bulan sekali, supervisi, dan kegiatan diklat. Perbaikan masalah juga dilaksanakan kepala madrasah agar tercipta suatu kekuatan yang mengarah pada perbaikan mutu lembaga.

Beberapa tim yang telah digunakan untuk melaksanakan suatu proses, acara/kegiatan antara lain tim PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru), UTS (Ujian Tengah Semester), UAS (Ujian Akhir Semester), UASBN (Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional), dan UN (Ujian Nasional).. Penggunaan tim ini dilakukan karena hasilnya lebih maksimal dan memuaskan daripada bekerja secara individual. Selain itu, proses serta hasil dari pencapaian kinerja tim nantinya akan menjadi tanggung jawab bersama dan harus dijaga bersama agar akreditasi lembaga tetap menjadi A dan kualitas/mutu lembaga diharapkan dapat terus meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tentang kepemimpinan mutu kepala MTs Al-Hidayah Purwokerto, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Demonstrasi kepemimpinan yang dilakukan telah memperlihatkan kepala madrasah sebagai sosok yang membudayakan kedisiplinan, pekerja keras, mampu merangkul seluruh personilnya, dan memiliki inisiatif yang baik.
2. Pembangunan kesadaran terhadap mutu telah dilakukan kepala madrasah dengan beberapa upaya yaitu dengan melakukan diskusi terkait kepemimpinannya, menyadarkan kepada bawahannya bahwa mutu merupakan sesuatu yang penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan, dan menjalankan peningkatan mutu melalui berbagai macam perbaikan di lembaga.
3. Keterbukaan lini komunikasi telah dilaksanakan kepala madrasah melalui komunikasi yang bersifat terbuka dan kekeluargaan dengan seluruh warga sekolah maupun komite, yayasan, dan masyarakat sekitar sekolah. Kepala madrasah juga mau mendengarkan masukan, gagasan, atau kritikan dari bawahannya sekaligus mau mengoreksi apabila bawahannya melakukan suatu kesalahan/kekeliruan.
4. Kepala madrasah telah menciptakan dorongan di lembaga agar bawahannya mau bersama-sama untuk mencapai tujuan lembaga dengan cara memperbarui visi dan misi bersama bawahan, mengingatkan akan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab bawahannya serta mengapresiasi kinerja bawahannya.
5. Kepala madrasah telah fokus kepada pelanggan pendidikan meliputi peserta didik dan orang tua/wali murid di lembaganya dengan berusaha mengerti kebutuhan dan harapan pelanggannya, mau mendengarkan pelanggan, dan melibatkan pelanggan dalam perencanaan dan pembuatan keputusan lembaga.
6. Pengembangan kerja tim telah dilakukan dengan evaluasi hasil kinerja tim, melakukan perbaikan kualitas kinerja apabila dinilai belum optimal, pelatihan di badan diklat atau sejenisnya maupun dengan pemberian bimbingan dari kepala madrasah. Apabila ditemukan konflik dalam tim, kepala madrasah akan mencari solusi terbaik agar dapat mendamaikan pihak yang memiliki konflik.
7. Kepala madrasah telah memberikan dukungan baik moril maupun material kepada bawahannya, dan telah memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai porsinya atau dengan mengikutkan bawahannya pada kegiatan diklat yang diadakan badan diklat, yayasan, dinas pendidikan, kementerian, dan lain-lain.
8. Kepala madrasah telah melakukan upaya pembangunan tanggapan dengan cara mau mendengarkan setiap masukan, kritik atau tanggapan bawahannya dan begitupun sebaliknya, apabila bawahannya melakukan kekeliruan maka kepala madrasah tidak segan untuk menegur dan memperbaiki kesalahan tersebut. Pembangunan kepercayaan juga telah dilakukan dengan cara berusaha untuk selalu jujur dan terbuka kepada bawahannya dan memperbaiki *output* sekolah agar kepercayaan masyarakat kepada lembaga meningkat.
9. Lingkungan yang *continuous improvement* telah diupayakan kepala madrasah dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui supervisi, evaluasi, dan diklat, serta memperbaiki masalah-masalah yang ada di lembaga.
10. Kepala sekolah telah menggunakan tim yang melaksanakan suatu proses/kegiatan seperti ketika ada kegiatan besar dan perayaan hari-hari besar nasional maupun hari besar lembaga.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Demonstrasi kepemimpinan yang dilakukan sudah baik, hal yang perlu diperhatikan adalah sebaiknya kepala madrasah lebih menghargai proses pertimbangan untuk memperhatikan situasi dan kondisi agar ketika memberi nasihat/evaluasi, guru tidak merasa dipermalukan.
2. Pembangunan kesadaran terhadap mutu perlu untuk terus menerus dilakukan, selain dengan upaya-upaya yang telah dilaksanakan, kepala madrasah dapat membuat visi misi pribadi disesuaikan dengan visi misi sekolah yang diarahkan pada peningkatan mutu. Tujuannya adalah sebagai tolak ukur ketercapaian peningkatan mutu dari apa yang direncanakan.
3. Komunikasi kepala madrasah sudah baik dapat dipertahankan dengan cara tetap melakukan komunikasi yang sifatnya terbuka, jelas, spesifik dan kekeluargaan. Selain itu, komunikasi yang teratur dan rutin juga perlu terus dilakukan walaupun tidak dalam forum formal seperti rapat agar dapat mempererat hubungan dengan bawahan maupun masyarakat dan tercipta rasa saling percaya diantara kepala madrasah dan bawahannya.
4. Fokus kepala madrasah kepada peserta didik dan orang tua/wali peserta didik yang sudah baik dapat ditingkatkan dengan cara memastikan bahwa tidak ada satu anak pun yang tertinggal oleh rombongan belajarnya dan memastikan bahwa tidak ada kasus *bullyng* di sekolahnya terutama kepada anak yang berkebutuhan khusus. Kepala madrasah juga dapat membuat grup di sosial media seperti *whatsapp* yang menghubungkannya dan bawahannya dengan orang tua/wali peserta didik agar memudahkan pemantauan dan meningkatkan keakraban.
5. Pengembangan kerja tim yang juga sudah baik dapat ditingkatkan dengan cara pemberian apresiasi bagi tim yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan

memuaskan. Selain itu setiap individu dalam tim sebaiknya dapat lebih didukung untuk meningkatkan profesionalismenya agar akhirnya dapat membuat *output* peserta didik menjadi lebih berkualitas sehingga kepercayaan terhadap lembaga meningkat. Bentuk dukungannya dapat berupa pemberian beasiswa untuk melanjutkan pendidikan pendidikan bagi guru atau staf yang paling menonjol dan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2005). *Cara Menumbuhkan Pemimpin*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Adhistrya, F. (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK". *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1 No 2 Maret 2013*.
- Arcaro, J.S. (2003). *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ariani D.W. (2002). *Manajemen Kualitas: Pendekatan Sisi Kualitatif*. Jakarta: DIKTI DEPDIKNAS.
- Arikunto S.. (1998). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Creswell, J.W. (2010). *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Depdiknas. (2001). *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- Fattah, N. (2013). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gaspersz, V. (2003). *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Herawan E. (2015). "Kepemimpinan Mutu Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu

- Pendidikan". *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Hlm. 51-55.
- Marno & Supriyatno T. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moleong, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Mulyana, A.Z. (2010). *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Yogyakarta: Grasindo.
- Mulyasa E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E. (2009) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyodiharjo S. (2010). *The Power of Communication*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Musriadi. (2016). *Profesi Kependidikan* Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Nawawi H. (2002). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Nawawi H., & Hadari M. (2012). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press.
- Ndaraha T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins. (2010). *Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Robbins & Judge, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E. (2011). *Manajemen Mutu Terhadap Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Samsirin. (2015). "Konsep Mutu dan Kepuasan Pelanggan dalam Pendidikan Islam". *Jurnal At-Ta'dib Vol. 10 No. 1*. Hlm. 139-153.
- Sasno. (2008). *Kerja Dewan Pendidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Kabupaten Purbalingga*. Tesis magister, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Siswoyo D. (2013). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Slamet M.. (2009). *Kepemimpinan untuk Meraih Mutu*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Sopiatin, P. (2010). *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Subagiyo B.W., & Jabar C.S.A. (2016). Keefektifan Supervisi Akademik Kepala SMK Negeri Kelompok Teknologi dan Rekayasa di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol 4 No 2, September 2016*.
- Sudiyono. (2004). *Manajemen Penddikan Tinggi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujinah. (2017). *Menjadi Pembicara Terampil*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sutikno S. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin & Mesiono. (2006). *Pendidikan Bermutu Unggul*. Bandung: Citapustaka Media.
- Syukur F. (2013). *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Thoha M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Wibowo, A. (2014). *Manager & Leader Sekolah Masa Depan: Profil Kepala Sekolah Profesional dan Berkarakter*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yazid M., & Jabar C.S.A. (2013). Hubungan Mutu, Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Status Ekonomi Guru dengan Kinerja Guru SD Kecamatan Suralaga Lombok Timur. *Jurnal Prima Edukasia Vol 1 No 1, 2013*.
- Zahroh A. (2014). *Total Quality Manajement*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.