

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DI MADRASAH IBTIDIYAH

Niken Rahmawati¹

nikenrahmawati13@yahoo.com

Abstrak

Kepala madrasah memiliki peran dalam meningkatkan kinerja seluruh sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yang dipimpinnya, dari mulai staf TU sampai guru pengajar merupakan sumber daya manusia di sekolah yang harus melakukan peningkatan dalam kinerjanya. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris dan menggunakan metode kualitatif. Untuk mendapatkan hasil dengan menggambarkan kondisi yang dilihat di lapangan secara apa adanya dan untuk mendapatkan hasil yang sesuai peneliti inginkan. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu, observasi mendalam, wawancara dan dokumentasi. Kriteria kepala madrasah di MI GUPPI Kelang Depok sudah memperhatikan kriteria yang telah ditentukan dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan manajemen berbasis madrasah di MI GUPPI Kelang Depok dikatakan sudah baik. Hal ini ditunjukkan dari peran kepala madrasah sebagai *educator, manager, supervisor, leader, inovator, dan motivator* sudah terlaksana dengan baik. Peningkatan manajemen berbasis madrasah di MI GUPPI Kelang Depok setelah kepala madrasah berperan di dalamnya, dalam kinerjanya yaitu berkaitan dengan manajemen kurikulum dan program pengajaran, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan dan pembiayaan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen peran serta masyarakat, manajemen layanan khusus juga mengalami peningkatan dan telaksana dengan baik sesuai dengan indikator yang telah ditentukan di tiap masing-masing manajemen.

Kata kunci: peran, kepala madrasah, manajemen, berbasis madrasah

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses memanusiakan manusia. Di dalam pendidikan terdapat pembelajaran yang mengarah kepada nilai-nilai

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pematang

ketuhanan, sosial, norma dan etika. Melalui pendidikan juga mengkaji tentang filsafat, alam, manusia dan Tuhan. Pendidikan dapat diperoleh melalui jenjang pendidikan mulai dari SD/MI sampai ke jenjang pendidikan Perguruan Tinggi.

Peranan ditetapkan oleh otoritas formal yang menentukan status seseorang dalam suatu organisasi. Tiga analisis tersebut yaitu: analisis ekonomi, efisiensi, dan efektifitas Pendidikan. Bantuan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru berupa bantuan dukungan fasilitas, bahan-bahan ajar yang diperlukan, penguatan terhadap penguasaan materi dan strategi pengajaran, pelatihan-pelatihan serta bantuan lain yang akan meningkatkan efektivitas program pengajaran dan implementasi program dalam aktivitas belajar di kelas.²

Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) merupakan bentuk alternatif pengelolaan madrasah dalam rangka desentralisasi pendidikan yang ditandai kewenangan pengambilan keputusan yang lebih luas di tingkat madrasah, partisipasi masyarakat yang relatif tinggi dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Adapun tujuan dari program MBM adalah sebagai pendekatan praktis untuk mendisain pengelolaan madrasah dengan memberikan kekuasaan kepada kepala madrasah dan meningkatkan partisipasi dalam upaya perbaikan kinerja madrasah yang mencakup kepala madrasah, guru, orang tua dan masyarakat, sedangkan tahapan dari implementasi Manajemen Berbasis Madrasah adalah tahap sosialisasi, piloting dan desiminasi.³

Melalui desentralisasi pendidikan diharapkan permasalahan pokok pendidikan, yaitu masalah mutu, pemerataan, relevansi, efisiensi dan manajemen dapat dipecahkan. Dari beberapa pernyataan di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan

² Nadwa, Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat, *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 9, Nomor 1. 2015), hlm.64

³ Mahsun H., *Stretegi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Madrasah*, *Journal Media Bina Ilmiah* Volume 7, No. 6, 2013, hlm.6

MBM. Begitu juga dalam menyikapi berbagai faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan MBM tersebut.

Kepala madrasah sebagai *the top leader* dan penanggung jawab utama terhadap penyelenggaraan pendidikan di madrasah, maka kepala madrasah perlu menempatkan kepemimpinannya secara baik. Artinya, kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinan dan tugas-tugasnya harus bersikap arif dan bijaksana kepada semua bawahan yang dipimpinnya, terutama bagi para guru sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran di madrasah. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam menentukan arah tujuan dari sekolah.⁴

Kepala madrasah juga mempunyai peranan pimpinan yang sangat berpengaruh di lingkungan madrasah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas kepala madrasah selaku pemimpin ialah membantu para guru mengembangkan kesanggupankesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup madrasah yang sehat yang mendorong guru-guru, pegawai-pegawai tata usaha, murid-murid dan orang tua murid untuk mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan kerja sama yang efektif bagi terciptanya tujuan-tujuan madrasah .

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala madrasah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala madrasah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala madrasah memahami kebutuhan madrasah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud,

⁴ Askuri, Program Kepala Madrasah Berbasis Budaya Religius untuk Membentuk Kepribadian Religius, *Jurnal Madaniyah*, Volume 12 Nomor 2 Edisi Juli 2022, hlm.192

karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.⁵

Namun kenyataan di lapangan, kepala MI GUPPI Kelang Depok belum banyak yang berimprovisasi menampilkan kepiawaiannya dalam menyambut harapan dari berbagai elemen masyarakat. Asumsi rendahnya mutu kepala madrasah saat ini mulai muncul, hal ini disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya adalah ketidaktransparansian perekrutan dan penggantian kepala madrasah, kurangnya forum atau sarana peningkatan mutu guru di madrasah, ketidakdisiplinan dari guru, dan rendahnya motivasi dari kepala madrasah itu sendiri dalam mengelola sumber daya madrasah seperti manajemen pengelolalan perpustakaan dan laborotorium madrasah dan rendahnya dalam mendorong partisipasi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan MI GUPPI Kelang Depok.

Dalam rangka mengantisipasi persoalan itu, maka peran kepala madrasah harus mampu menunjukkan kontribusinya agar lebih meningkatkan manajemen berbasis madrasah di MI GUPPI Kelang Depok peran kepala MI GUPPI Kelang Depok dituntut untuk melakukan pengelolaan pendidikan dengan baik dan berkualitas. Keterlibatan kepala madrasah menjadi faktor utama dalam membentuk hal tersebut, salah satu konsep yang diterapkan adalah manajemen berbasis madrasah. Konsep ini melibatkan kerjasama antara madrasah, masyarakat dan pemerintah dengan tanggung jawabnya masing-masing. Kepala madrasah juga dituntut untuk meningkatkan efektifitas kinerja untuk merealisasikan tujuan-tujuan madrasah. Dalam melaksanakan manajemen berbasis madrasah, kepala madrasah sebagai penggerak penentu arah kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah dapat terealisasikan secara efektif dan efisien. Di sinilah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang peran

⁵ Departemen Pendidikan Nasional (*Modul DIKLAT, Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, 2008), hlm.156.

kepala madrasah dalam upaya meningkatkan manajemen berbasis madrasah dan sejauh mana proses tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan objek penelitian tentang pengelolaan lembaga pendidikan Islam dengan menganalisis bentuk komunikasi kepala sekolah, sehingga penelitian kepustakaan menjadi metode yang tepat dan secara kualitatif pendekatan penelitian dengan membaca penelitian, kajian-kajian, karya dan buku yang memiliki hubungan dengan komunikasi dan pengelolaan lembaga pendidikan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru di lembaga pendidikan.⁶ Adapun tahapannya berupa: menyeleksi fokus penelitian, mencari data, penentuan pembahasan, mengumpulkan data-data informasi yang berkaitan, mempersiapkan dan mengaitkan serta menilai dari berbagai data yang ada.⁷ Tahapan selanjutnya menganalisis serta memaparkan berdasarkan pada informasi dan data yang berhubungan dengan pokok pembahasan pada penelitian yaitu berupa meningkatnya kinerja guru di lembaga pendidikan Islam berdasarkan pengelolaan komunikasi kepala sekolah.

B. PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah proses mengetahui dalam menentukan tujuan suatu organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi dan memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi tentang interpretasi mengenai peristiwa para pengikutnya. Pengorganisasian pada aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, serta orang-orang diluar kelompok dan organisasi.⁸

⁶ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indones, 2014), hlm. 31.

⁷ Carol Collier Kuhlthau, *Seeking Meaning: A Process Approach to Library and Information Services*, (Libraries Unlimited Westport, CT. 2004). hlm. 2

⁸ Departemen Agama, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, (Jakarta: Dirjen Bagais, 2005), hlm.72

Kepala madrasah ialah salah satu personel madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Serta menekankan adanya budaya sosial dalam kepemimpinan, dimana seorang pemimpin atau kepala lembaga harus melakukan interaksi baik kepada individu dan kelompok. Berdasarkan uraian di atas, bahwa kepala madrasah sangat berperan penting dalam menentukan tujuan suatu organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, dan sebagai penentu juga bagi keberhasilan madrasah yang dipimpinnya.⁹

Kepala madrasah memiliki jabatan yang paling tinggi yang diembankan seseorang, dalam organisasi sekolah yang bertanggung jawab atas terwujudnya kegiatan dalam terlaksananya organisasi pendidikan. Serta menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya seorang pemimpin bukan karena semata hawa nafsunya, terdapat dalam QS. As Saad ayat 26 yaitu:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَظْلُمُونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: *Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.* (Q.S As Saad ayat 26)

2. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM)

Kepala madrasah sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab penuh pada lembaga pendidikannya, harus mampu memainkan perannya sebagai seorang pemimpin dalam rangka terlaksananya pendidikan. Berdasarkan kutipan tersebut menekankan adanya dimensi sosial budaya dalam kepemimpinan, di mana dalam

⁹ Chairunnisa Connie, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), hlm.65

kepemimpinan berlangsung interaksi individu atau kelompok dalam hal tersebut kepala madrasah harus mampu dalam menentukan keberhasilan MBM di madrasah nya dengan menjadi seorang: *educator, manager, administrator, supervisor, leader* serta *motivator*.¹⁰

Selanjutnya adalah pembahasan terkait tentang peran kepala madrasah dalam menentukan keberhasilan MBM di lembaganya, yaitu

a. Kepala Madrasah Sebagai *Educator*

Sebagai *educator* kepala madrasah berfungsi menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah memberikan dorongan guru dan tenaga kependidikan untuk berbuat serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, kepala madrasah harus mampu menginisiasi pembelajaran tim pengembangan madrasah bertaraf internasional, kelas unggulan, dan mengadakan program akselerasi bagi siswa yang cerdas di atas normal. Upaya-upaya yang perlu dilakukan yaitu: mengadakan pembinaan-pembinaan terhadap tenaga pendidik, baik pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik maupun pembinaan artistik.

b. Kepala Madrasah Sebagai *Manager*

Upaya kepala madrasah dalam memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama di madrasah dengan pihak lain yang terkait, sangat penting karena sebagai manajer dia harus mau dan mampu memberdayakan seluruh sumberdaya madrasah dalam mewujudkan visi dan misinya untuk mencapai tujuan. Sebagai manager, kepala madrasah dalam memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesinya, harus bersikap demokratis, dia tidak

¹⁰ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Malang, UIN Maliki Press, 2010), hlm.82

berpihak sebelah dalam memberikan kesempatan kepada bawahannya dalam berbagai macam kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing.¹¹

c. Kepala Madrasah Sebagai *Administrator*

Dalam hal ini kepala madrasah sebagai administrator bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelajaran di madrasah. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator Pendidikan.¹²

d. Kepala Madrasah Sebagai *Supervisor*

Maksudnya supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan *supervisor* dalam mempelajari tugas sehari-hari di madrasah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuan untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua, peserta didik madrasah, serta berupaya menjadikan madrasah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus mempunyai keterampilan hubungan manusiawi untuk menempatkan diri dalam suatu pekerjaan atau keterampilan menjalin komunikasi.¹³

e. Kepala Madrasah Sebagai *Leader*

Menurut John Gage Alle dalam Kartono menyatakan bahwa: "*leader a guide; a conductor; a commander*". artinya pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, menuntun, komandan. Sedangkan menurut Kartono sendiri memnrikan kesimpulan

¹¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007), hlm.226,

¹² Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori Sampai Dengan Praktik*. Cet.III; Jakarta: Cahaya Prima Sentosa, 2015), hlm.106

¹³ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.134.

bahwa: Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan yang resmi, dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama dan mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.¹⁴

f. Kepala Madrasah Sebagai *Motivator*

Kepala madrasah selaku pimpinan di lembaga pendidikannya tidak dapat melaksanakan tugasnya sendiri, melainkan tergantung pada jarih payah para tenaga pendidik dan kependidikan, karena itu ia perlu memberikan motivasi kepada mereka agar mampu dan mau melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

3. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Manajemen Berbasis Madrasah di MI GUPPI Kelang Depok

a. Kepala Madrasah Sebagai Pendidik (*Educator*)

Peran kepala kepala madrasah sebagai pendidik (*educator*) dalam arti kegiatan yakni selalu berusaha menjadi contoh dan berusaha selalu memberikan pengajaran tentang ilmu-ilmu yang saya punya tentang pendidikan serta memberikan contoh yang baik kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah mengikut sertakan seluruh waka guru dan staf dalam setiap kegiatan guna pencapaian suatu tujuan, yaitu memberikan pengajaran adalah salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang harus dilakukan untuk mengatur guru dan staf di sekolah. Dalam menggerakkan warga sekolah untuk kegiatan dan mencapai tujuan di sekolah saya melalui semua waka dengan cara masing masing waka membuat program kerja. Dan kemudian dari program kerja itu kita lihat dari keadaan dan permasalahan di sekolah apakah sesuai atau tidak, dan jika sesuai baru kita laksanakan”.

¹⁴ Winarti, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.121.

b. Kepala Madrasah Sebagai Pengelola (*Manajer*)

Peran kepala madrasah sebagai Pengelola (*Manajer*) yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan “Mengarahkan berarti membantu guru dalam kegiatan pembelajaran disini saya selaku kepala sekolah melakukan kegiatan perlengkapan sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran, melihat hal yang kurang karena hal tersebut dapat mengganggu proses pembelajaran, selain itu bentuk dari arahan yang diberikan kepala sekolah kepada guru yaitu bentuknya saya beri surat tugas untuk sebagai guru pengganti, pelatihan sertifikasi dan lain lain”.

c. Kepala Madrasah Sebagai Pengelola Administrasi (*Administrator*)

Kepala MI GUPPI Kelang Depok melaksanakan perannya dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi dengan memberikan contoh dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi kepala madrasah serta memberi contoh kepada tenaga administrasi mengenai tugas-tugas tenaga administrasi dan mengikut sertakan tenaga administrasi dalam pelatihan administrasi serta memberi contoh kepada tenaga administrasi mengenai tugas-tugas tenaga administrasi dan mengikutsertakan tenaga administrasi dalam pelatihan administrasi khusus pendidikan atau sekolah.

d. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Salah satu kompetensi profesional kepala madrasah adalah menerapkan kepemimpinan dalam pekerjaan, dengan subdimensi mengembangkan profesional kebijakan sekolah, dan mendistribusikan kewenangan Kepada bawahannya sesuai dengan *job description* yaitu dengan menggunakan kewenangan sesuai dengan aturan main yang telah disepakati dan tunduk terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

e. Kepala Madrasah Sebagai Pengawas (*Supervisor*)

Kepala madrasah memiliki tugas untuk melakukan

pengawasan, pembinaan atau bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan serta administrator. Dalam kaitannya kepala madrasah dengan supervisi pendidikan, saya melakukan langkah-langkah antara lain: Melaksanakan program supervisi melalui adanya program supervisi kelas, dadakan (inspeksi) dan kegiatan ekstrakurikuler. Supervisi dilakukan dengan membuat instrumen guna mengukur tingkat keberhasilannya. Saya memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan maupun untuk pengembangan sekolah. Hasil supervisi dikomunikasikan agar menjadi timbal balik bagi kepentingan lembaga ataupun kepentingan peningkatan kualitas guru atau karyawan.

f. Kepala Madrasah Sebagai Pendorong (*Motivator*)

Peranan kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada guru, tenaga kependidikan dan administrator sangat penting sehingga mereka dapat bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi bisa diberikan dalam bentuk hadiah atau hukuman baik fisik maupun non-fisik. Dalam memberikan motivasi kepala sekolah mempertimbangkan rasa keadilan dan kelayakan, karena hal ini penting bagi kepala madrasah untuk menciptakan iklim yang kondusif. Kepala madrasah mengembangkan pepatah *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani* sehingga semuanya berjalan bersama dan kerja bersama sehingga hasilnya pun hasil bersama. Kepala madrasah selalu memberi motivasi kepada seluruh potensi yang ada dengan memberi dukungan menumbuhkan kemampuan percaya diri. Dengan tampilnya kepercayaan diri seluruh kegiatan menjadi tidak canggung untuk dilaksanakan.

4. Peningkatan Manajemen Berbasis Madrasah di MI GUPPI

Kelang Depok Setelah Kepala Madrasah Berperan di Dalamnya

Berikut ini adalah peningkatan manajemen berbasis madrasah di MI GUPPI Kelang Depok setelah kepala madrasah Berperan di dalamnya yaitu:

- a. Peningkatan pada Manajemen Kurikulum dan Program Pengajaran

Manajemen kurikulum merupakan suatu pola pemberdayaan tenaga pendidikan dan sumber daya pendidikan lainnya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui Program pengajaran di MI GUPPI Kelang Depok sesuai dengan ketetapan pemerintah yaitu menggunakan kurikulum 2013. Dalam pengelolaan kurikulum di GUPPI Kelang Depok itu ada empat poin: penyusunan kurikulum itu dilakukan oleh tim pengembang kurikulum atau *workshop* dengan memakai kurikulum nasional, kurikulum lokal dan ekstrakurikuler, Sosialisasi kurikulum dilakukan secara tertulis dalam bentuk Kurikulum 2013, rapat, blog, grup *WhatsApp* dan lain lain, Pelaksanaan kurikulum, untuk pelaksanaan kurikulum itu dengan kegiatan pembelajaran, evaluasi kurikulum itu dalam bentuk pencapaian standar kompetensi dasar”.

- b. Peningkatan pada Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkan. MI GUPPI Kelang Depok sendiri memiliki pelatihan-pelatihan khusus untuk para pendidiknya, karena untuk setiap bulan kepala sekolah

mengadakan rapat atau *briefing* terkait keadaan dan permasalahan di MI GUPPI Kelang Depok. Para pendidik dilatih untuk bertanggungjawab dalam kegiatan yang berat maupun ringan, sehingga mereka memiliki pengalaman dan kemampuan. Kemudian terkait di kelas tentang pembelajaran tentu sekolah juga memfasilitasi apa-apa yang diperlukan terkait dengan kurikulum 2013 tersebut. Penilaian, sarana dan prasarannya sudah sangat bagus, kemudian metode pembelajarannya sudah mengembangkan *student center learning* (pembelajaran yang berpusat pada siswa) kalau dulu masih *teacher center learning* (guru yang lebih aktif).

c. Peningkatan pada Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan dapat diartikan sebagai usaha pengaturan terhadap peserta didik semua yang berkaitan dengan peserta didik itu dilakukan oleh waka kesiswaan. Untuk penerimaan siswa baru di MI GUPPI Kelang Depok, menggunakan 2 test yaitu test membaca dan menulis ditambah tes membaca Al-Qur'an, lalu untuk siswa yang diterima dan masuk ke MI GUPPI Kelang Depok peraturan akademik pun dibuat oleh sekolah kemudian disosialisasikan ke orang tua murid dan para calon peserta didik MI GUPPI Kelang Depok itu sendiri sebagai kontrak mereka selama sekolah di Madrasah tersebut.

d. Peningkatan pada Manajemen Keuangan dan Pembiayaan

Manajemen keuangan pendidikan merupakan salah satu substansi pengelolaan sekolah yang akan turut menentukan berjalannya kegiatan pendidikan di sekolah. Pembiayaan keuangan di MI GUPPI Kelang Depok dalam proses belajar mengajar itu dari dua sumber yaitu BOS dan komite. Khususnya komite dalam pengelolaannya itu dibantu oleh wali murid, yaitu dengan cara rapat tim manajemen terkait kebutuhan sekolah dan apa saja kegiatannya dibahas oleh tim manajemen dan setelah

selesai disampaikan kepengurus komite kemudian mengundang seluruh wali murid terkait kebutuhan dan kegiatan di Madrasah. Pembayaran di MI GUPPI Kelang Depok membuat aturan yang dibuat oleh tim manajemen agar tidak memberatkan wali murid dengan cara angsuran/cicilan 50% di semester ganjil, 35% di semester genap dan 15% di semester akhir”.

e. Peningkatan pada Manajemen Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana merupakan fasilitas pendukung yang dapat menunjang proses kegiatan dalam organisasi apa saja termasuk di dalamnya adalah satuan pendidikan atau sekolah, akan tetapi yang lebih penting adalah proses pengelolaan atau manajemen dari sarana prasarana itu sendiri. Dalam pembuatan program kerja itu terdapat tiga poin yang harus disampaikan, yaitu skala prioritas utama, skala bukan prioritas dan insidental (tidak terduga). Skala prioritas utama itu hal hal yang penting berkaitan dalam proses belajar mengajar, seperti penataan kursi siswa dan lain sebagainya. Skala bukan prioritas itu hal hal yang dibutuhkan di sekolah tapi bukan atau selain seperti prioritas utama. Insidental (tidak terduga) itu ketika terdapat terdapat kerusakan yang tiba-tiba pada sarana/prasana di sekolah yang harus cepat-cepat diperbaiki atau contohnya akibat kerusakan kejadian bencana alam dan lain sebagainya”.

f. Peningkatan pada Manajemen Peran Serta Masyarakat

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang diselenggarakan dan dimiliki oleh masyarakat, harus memenuhi kebutuhan masyarakat. Sekolah mempunyai kewajiban secara legal dan moral untuk selalu memberikan penerangan kepada masyarakat tentang tujuan-tujuan, program-program, kebutuhan dan keadaanya, dan sebaliknya sekolah harus mengetahui dengan jelas apa kebutuhan, harapan, dan tuntutan masyarakatnya, bahwasannya MI GUPPI Kelang Depok, memiliki kegiatan yang

sangat membutuhkan masyarakat, manajemen kesiswaan yang diterapkan sekolah kepada peserta didiknya sangat baik, unik dan menarik. Sehingga mereka memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat melalui kegiatan-kegiatan yang telah dibuat oleh sekolah sendiri.

g. Peningkatan pada Manajemen Layanan Khusus

Manajemen layanan khusus di sekolah ditetapkan dan diorganisasikan untuk memudahkan atau memperlancar pembelajaran, serta dapat memenuhi kebutuhan khusus siswa di sekolah. Di antaranya meliputi manajemen layanan bimbingan konseling, layanan perpustakaan sekolah dan layanan kesehatan.

Layanan-layanan tersebut sudah dikelola dengan baik dan benar sehingga dapat memperlancar pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Untuk pengelolaan bimbingan konseling di MI GUPPI Kelang Depok itu ada tiga poin yaitu bimbingan kelompok itu siswa kita panggil sesuai jadwal perkelas min 2 orang itu terkait pengolahan umum seperti bimbingan belajar atau bimbingan pribadi. konseling kelompok dan pribadi Konseling kelompok itu masalahnya sama seperti bimbingan akan tetapi sifatnya mengelompok, contoh hari ini terdapat banyak murid yang terlambat masuk ke sekolah, kemudian kita buat konseling kelompok.

Mencermati hasil temuan di atas dapat dijelaskan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan MBM dapat dilakukan dengan mengupayakan sumber daya manusia di madrasah, yaitu, dengan mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan membuat pelatihan, dengan cara mengevaluasi kinerja dan pencapaian target, serta, serta mengupayakan peningkatan prestasi siswa di madrasah Hal ini sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo, bahwa:

Keberhasilan kepemimpinan berkaitan erat dengan peningkatan prestasi siswa dan tingkat kepedulian serta keterlibatan seorang

pemimpin terhadap kedua organisasi: pertama, yaitu tentang apa yang telah dicapai oleh organisasi yang meliputi produksi, pengadaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan kedua, yaitu pembinaan terhadap organisasi yang berkaitan dengan kepuasan bawahan dan semangat kerja.¹⁵

Sumber daya manusia di madrasah merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi pendidikan. Apabila gurunya berkualitas maka akan menghasilkan siswasiswa yang berkualitas pula, begitu juga dengan pengelola madrasah apabila kinerja masing-masing pengelola madrasah sudah optimal maka kegiatan dan pelaksanaan di madrasah akan berjalan efektif. Maka dari itu, agar guru dan masing-masing pengelola madrasah semangat kerja dan terus meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah yang berusaha menjalankan fungsinya secara tepat, akan dapat membina perkembangan sekolah sesuai dengan tuntutan tujuan yang hendak dicapai sejalan dengan perkembangan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang secara dinamis.

Untuk menjawab tuntutan tersebut di atas, maka dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator* (EMASLIM). Dalam praktek sehari-hari fungsi dan peran kepala sekolah tersebut di atas tidak dapat dibedakan dan dipisah-pisahkan, karena antara satu dengan yang lain saling terkait dan saling mempengaruhi.¹⁶

Beberapa fakta lapangan tersebut di atas terkait kepemimpinan kepala madrasah yang telah menerapkan Manajemen Berbasis Madrasah di MI GUPPI Kelang Depok. Hal tersebut sesuai

¹⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hln.49

¹⁶E.Mulyasa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.39

pernyataan Wardiman Djoyonegoro dalam E. Mulyasa mengemukakan bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama dalam peningkatan prestasi siswa di madrasah, yakni: sarana dan prasarana yang modern, buku yang berkualitas, dan guru/tenaga kependidikan yang profesional.¹⁷

Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI GUPPI Kelang Depok juga dapat dilakukan dengan cara mengupayakan berbagai kegiatan di madrasah, yaitu melakukan pengembangan ekstrakurikuler, menerapkan disiplin yang tidak membuat anak tertekan, menumbuhkan karakter keislaman melalui berbagai perayaan hari besar agama Islam, dan *tahfizh qur'an* sebagai ekstrakurikuler mengelola *display* di madrasah dengan cara memberikan pelatihan kepada guru mengenai pentingnya *display*. *Display* berupa aspek fisik untuk proses penyelenggaraan madrasah seperti sarana prasarana penunjang KBM.

Untuk merealisasikan kebijakan di atas, maka madrasah perlu melakukan manajemen peningkatan mutu. Dikmenum Depdikbud mengedepankan empat teknik manajemen peningkatan mutu, yaitu:

- a. *Review*, adalah proses mengharuskan seluruh komponen sekolah bekerja sama dengan berbagai pihak yang memiliki keterkaitan misalnya orangtua dan tenaga profesional untuk mengevaluasi keefektifan kebijakan sekolah, program dan pelaksanaannya, serta mutu lulusan.
- b. *Benchmarking*, merupakan kegiatan untuk menetapkan standar, baik proses maupun hasil yang akan dicapai dalam suatu

¹⁷ E.Mulayasa, *Menjadi Kepala Madrasah Professional Dalam Konteks Mensukseskan MBS Dan KBK*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 231

periode tertentu. Untuk kepentingan praktis, standar tersebut direfleksikan dari realitas yang ada.

- c. *Quality Assurance*, sifatnya *process oriented*. Artinya, konsep ini mengandung jaminan bahwa proses yang berlangsung dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.
- d. *Quality Control*, merupakan suatu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas *output* yang tidak sesuai dengan standar. Konsep ini berorientasi pada output untuk memastikan apakah output sesuai dengan standar.¹⁸

Manajemen peningkatan mutu secara tajam menggambarkan perbedaan antara pemimpin, manajer, dan mengadministrasikan. Mutu kepemimpinan mencakup visi, kreativitas, sensitivitas, pemberdayaan, dan manajemen perubahan. Pemimpin dalam manajemen peningkatan mutu pada dasarnya peduli dengan nilai-nilai dan orang, menetapkan arah, serta mengizinkan orang untuk mendapat target yang berhubung dengan hal-hal makro maupun mikro. Isu dalam pendidikan adalah sejauh mana kepemimpinan dibedakan dari manajemen dan administrasi.¹⁹

C. PENUTUP

Kriteria kepala madrasah di MI GUPPI Kelang Depok sudah memperhatikan kriteria yang telah ditentukan dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan manajemen berbasis madrasah di MI GUPPI Kelang Depok dikatakan sudah baik. Hal ini ditunjukkan dari peran kepala madrasah sebagai *educator, manager, supervisor, leader, inovator, dan motivator* sudah terlaksana dengan baik. Peningkatan manajemen berbasis madrasah di MI GUPPI Kelang Depok

¹⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 2001), hlm.140-141.

¹⁹ Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Madrasah: Teori, Materi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Grasindo, 2003), hlm.139.

setelah kepala madrasah berperan di dalamnya, dalam kinerjanya yaitu berkaitan dengan manajemen kurikulum dan program pengajaran, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen kesiswaan, manajemen keuangan dan pembiayaan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen peran serta masyarakat, manajemen layanan khusus juga mengalami peningkatan dan telaksana dengan baik sesuai dengan indikator yang telah ditentukan di tiap masing-masing manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Askuri. (2022). Program Kepala Madrasah Berbasis Budaya Religius untuk Membentuk Kepribadian Religius, *Jurnal Madaniyah*, STIT Pemasang Volume 12 Nomor. 2 Edisi Juli.
- Collier, Carol. (2004). *Kuhlthau, Seeking Meaning: A Process Approach to Library and Information Services*, Libraries Unlimited Westport, CT.
- Connie, Chairunnisa. (2006). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, (Jakarta: Rajawali Pers).
- Departemen Agama. (2005) *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, (Jakarta: Dirjen Bagais, 2005
- Departemen Pendidikan Nasional (2008). *Modul DIKLAT, Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama.
- Kholis, Nur (2003). *Manajemen Berbasis Madrasah: Teori, Materi dan Aplikasinya*, Jakarta: Grasindo.
- Mahsun H., (2013), *Stretegi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Madrasah*, Journal Media Bina Ilmiah Volume 7, No. 6.
- Mulayasa, E. (2015). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS Dan KBK*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, (2010). *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Malang, UIN Maliki Press.
- Mulyasa, E. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Jurnal Madaniyah, Volume 13 Nomor 2 Edisi Juli 2023 ISSN (*printed*) : 2086-3462
Niken Rahmawati, Peran Kepala Madrasah Dalam ISSN (*online*) : 2548-6993
Meningkatkan Manajemen Berbasis Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah
Nadwa, (2015). Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah
Aliyah Swasta di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat, *Jurnal Pendidikan
Islam* Vol. 9, Nomor 1.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Suparlan, (2015). *Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori Sampai Dengan
Praktik*. Cet.III; Jakarta: Cahaya Prima Sentosa.
- Wahjosumidjo, (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada.
- Wahyudi, (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi
Pembelajaran (Learning Organization)*, Bandung: Alfabeta.
- Winarti, (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.