

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MIN 2 KOTA BANJAR**



TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister (S2)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Oleh:
AHMAD AFRIZAL RIZQI
NIM. 18204090041

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

PERYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Ahmad Afrizal Rizqi
NIM : 18204090041
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa sesungguhnya saya benar-benar tidak dibuatkannya tesis, manakala dikemudian hari ditemukan, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan dapat dipertanggung jawabkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 Juli 2022
Yang Menyatakan,



Ahmad Afrizal Rizqi
NIM. 18204090041

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Ahmad Afrizal Rizqi
NIM : 18204090041
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 27 Juli 2022
Yang Menyatakan,



Ahmad Afrizal Rizqi
NIM. 18204090041

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA FAKULTAS
ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR
Nomor : B-2376/Un.02/DT/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
MIN 2 KOTA BANJAR

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AHMAD AFRIZAL RIZQI
Nomor Induk Mahasiswa : 18204090041
Telah diujikan pada : Senin, 15 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang



Dr. Saabarudin, M.Si

Penguji I



Dr. Nur Saidah, S. Ag., M. Ag

Penguji II



Dr. Dwi Ratnasari, S.Ag., M.Ag

Yogyakarta, 15 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MIN 2 KOTA BANJAR

Yang ditulis oleh:

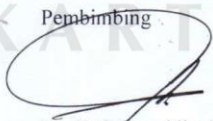
Nama : Ahmad Afrizal Rizqi
NIM : 18204090041
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelas Magister Pendidikan (M.P.d.).

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 27 Juli 2022

Pembimbing


Dr. H. Sabaruddin, M.Si
NIP. 19680405199403 1 003

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri”... (Q.S. Ar-Ra’du [13]: 11)¹



¹ Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah, (Jakarta: Maghfiroh Pustaka, 2006), hlm. 250.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada Almamater tercinta:

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



ABSTRAK

Ahmad Afrizal Rizqi, “Manajemen Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 2 Kota Banjar” Tesis, Yogyakarta: Program Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Penelitian ini dilakukan atas dasar latar belakang yang menunjukkan bahwa kepemimpinan MIN 2 Kota Banjar dikepalai oleh seorang perempuan. Dalam melaksanakan kepengimpinannya kepala Madrasah MIN 2 Kota Banjar mampu menghasilkan banyak prestasi dan meningkatkannya mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep manajemen kepemimpinan perempuan yang digunakan oleh di MIN 2 Kota Banjar, mendeskripsikan implementasi manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar. dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisis data bersifat induktif dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) konsep manajemen kepemimpinan kepala Madrasah di MIN 2 Kota Banjar adalah partisipatif yaitu fungsi pimpinan yang tidak sekedar berlangsung/bersifat dua arah tetapi berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan yang dipimpin. 2) Manajemen kepemimpinan perempuan kepala Madrasah MIN 2 Kota Banjar dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan perencanaan mutu, pengendalian mutu, perbaikan dan peningkatan mutu dapat disimpulkan berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan atas terlaksananya semua aspek perencanaan, pengendalian dan perbaikan dan peningkatan mutu. Serta dapat dilihat dari tercapainya mutu pendidikan berdasarkan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengenai 8 Standar Nasional Pendidikan. 3) faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar yaitu dapat berjalannya perumusan Visi, Misi dan Tujuan Madrasah, Evaluasi Diri Madrasah, Peranan kepala Madrasah, Peningkatan Mutu Guru. Sedangkan faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar yaitu kepala Madrasah memiliki tugas mengajar yang berlebihan, dan kepala Madrasah memiliki profesi yang sama dengan guru.

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan Perempuan, Peningkatan Mutu Pendidikan, MIN 2 Kota Banjar.

ABSTRACT

Ahmad Afrizal Rizqi, “Women's Leadership Management in Improving Education Quality in MIN 2 Banjar City” Thesis, Yogyakarta: Master Program (S2) Islamic Education Management Faculty of Tarbiyah and Teacher Training UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

This research was conducted on the basis of the background which shows that the leadership of MIN 2 Banjar City is headed by a woman. In carrying out his leadership the principal of MIN 2 Banjar City is able to produce many achievements and improve the quality of education in MIN 2 Banjar City. This study aims to determine the concept of women's leadership management used by MIN 2 Banjar City, to describe the implementation of women's leadership management in improving the quality of education in MIN 2 Banjar City. and analyze the factors supporting and inhibiting the implementation of women's leadership management in improving the quality of education in MIN 2 Banjar City.

The type of research used in this research is qualitative research. Data collection techniques in this study used interviews, documentation, and observation. Data analysis is inductive and the sampling technique used in this research is purposive sampling and snowball sampling.

The results of this study indicate that: 1) The concept of principal leadership management at MIN 2 Banjar City is participatory, that is leadership function that does not only take place / is two-way but takes the form of implementing effective human relations between leaders and those being led. 2) The leadership management of female principals of MIN 2 Banjar City in improving the quality of education based on quality planning, quality control, improvement and quality improvement can be concluded running well. This is based on the implementation of all aspects of planning, control and quality improvement and improvement. And it can be seen from the achievement of the quality of education based on Law no. 20 of 2003 concerning the National Education System concerning 8 National Education Standards. 3) Factors in improving the quality of education in MIN 2 Banjar City are the formulation of the Vision, Mission and School Goals, School Self-Evaluation, the Role of the Principal, and Teacher Quality Improvement. The inhibiting factor in improving the quality of education in MIN 2 Banjar City is that the principal has an excessive teaching task, and the principal has the same profession as a teacher.

Keywords: Women's Leadership Management, Education Quality Improvement, MIN 2 Banjar City.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين الصلاة والسلام على سيدنا محمد الأمين وعلى آله وصحبه والتابعين
وتابعيهم إلى يوم الدين, أما بعد

Alhamdulillah, Puji syukur hanya kepada Allah Subhanahu wa Ta'alâ (SWT).
Sholawat dan salam kepada Baginda Rasulullah Sayyidina Muhammad Shallâ Allâhu
'Alai Wa Sallam (SAW), sang pendidik umat manusia sekaligus suri tauladan bagi
umat manusia.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penghargaan setinggi-
tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN)
Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag sebagai ketua Program Studi Magister Manajemen
Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta.
4. Dr. Nur Saidah, S.Ag., M.Ag sebagai sekretaris Program Studi Magister
Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta

5. Dr. H. Sabaruddin, M.Si selaku pembimbing yang telah berkenan dengan sabar dan teliti meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan tesis ini.
6. Segenap dosen Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan ilmunya.
7. Keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungannya tanpa batas.

Yogyakarta, 29 Agustus 2022



AHMAD AFRIZAL RIZQI
NIM. 18204090041



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Kerangka Teoritik	17
1. Konsep Kepemimpinan	17
2. Kepemimpinan Perempuan	23
3. Konsep Mutu	28
4. Mutu Pendidikan	30
5. Indikator Pendidikan Bermutu	39
6. Faktor Penghambat Peningkatan Mutu Pendidikan	49
F. Metode Penelitian.....	53
G. Sistematika Pembahasan	63
BAB II GAMBARAN UMUM MIN 2 KOTA BANJAR	
A. Sejarah MIN 2 Kota Banjar.....	65
B. Letak Geografis	66
C. Identitas MIN 2 Kota Banjar	67
D. Sarana dan Prasarana.....	68
E. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan	70
F. Daftar Peserta Didik	72
G. Visi dan Misi MIN 2 Kota Banjar.....	73
BAB III MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MIN 2 KOTA BANJAR	
A. Konsep Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Di MIN 2 Kota Banjar	76
B. Implementasi Manajemen Kepemimpinan Perempuan Kepala Madrasah MIN 2 Kota Banjar Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	91

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 2 Kota Banjar.....	139
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	151
B. Saran.....	152
DAFTAR PUSTAKA	153
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	160
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	182



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tanah, 69.
Tabel 2.2	Bangunan, 69.
Tabel 2.3	Kendaraan dan Peralatan Elektronik, 69.
Tabel 2.4	Meubeler dan Penyimpanan Peralatan Kantor, 70.
Tabel 2.5	Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 71.
Tabel 2.6	Peserta Didik, 72.
Tabel 3.1	Struktur Kurikulum MIN 2 Kota Banjar, 110.
Tabel 3.2	Beban Belajar Peserta Didik MIN 2 Kota Banjar, 112.
Tabel 3.3	Kegiatan Semester Dan Minggu Efektif Serta Libur Madrasah Di Lingkungan Min 2 Kota Banjar Tahun Pelajaran 2021/2022, 114.
Tabel 3.4	Penilaian Pendidik dan Satuan Pendidikan, 127.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Lembar Pengesahan Kurikulum MIN 2 Kota Banjar, 116.
------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan selalu menjadi topik yang menarik untuk dibicarakan, karena kepemimpinan merupakan kegiatan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan seluruh anggotanya untuk dapat mencapai tujuan atau visi misi sebuah organisasi. Artinya kepemimpinan merupakan ujung tombak untuk menentukan arah dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Sebuah komunitas selalu membutuhkan seorang pemimpin yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan.²

Kepemimpinan adalah suatu seni atau kegiatan mempengaruhi seseorang atau kelompok agar tercapai tujuan kepemimpinan atau organisasi tersebut. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen dan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.³ Kepemimpinan adalah interaksi antara anggota dalam kelompok. Para pemimpin adalah agen perubahan, orang

² Muhammad harfin Zuhdi, *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam*, EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam 19, no. 01 (2014): 35–57

³ . Muhammad Ramli, *Manajemen Dan Peningkatan Pesantren : Dinamika Kepemimpinan Kiayi Di Pesantren*, AL Falah 17, no. 32 (2017)

yang bertindak mempengaruhi orang lain melebihi daripada orang lain mempengaruhi.⁴ Begitu pula menurut Robin dalam H.A Tilaar yang dikutip oleh Abdul Kholid Achmad mendefinisikan kepemimpinan adalah, kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.⁵

Dalam teori kepemimpinan ini ada kepemimpinan transformasional, transaksional, paternalistik, *laissez faire*, demokratis, otoriter dan karismatik.⁶ Teori kepemimpinan tersebut bukan hanya berlaku pada organisasi tertentu tapi juga berlaku pada organisasi dalam pendidikan baik Madrasah umum, madrasah, pesantren sampai Madrasah Islam, sehingga lembaga pendidikan terutama madrasah wajib menerapkan konsep kepemimpinan demi tercapainya tujuan pendidikan.

Kepala madrasah dalam satuan pendidikan menurut Imam Machali, mempunyai dua jabatan dan peranan penting dalam melaksanakan proses pendidikan. *Pertama*, kepala madrasah adalah pengelola pendidikan di madrasah yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi Madrasah dengan seluruh substansinya. *Kedua*, kepala madrasah sebagai pemimpin formal pendidikan di madrasah yang dapat diartikan kepala madrasah memiliki tanggung jawab dan

⁴ Muhammad Fadhli, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif Dalam Menciptakan Madrasah Efektif*, Tarbiyah 23, no. 1 (2016).

⁵ Abdul Kholid Achmad, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, J-Mpi 1, no. 2 (2016): 115–26.

⁶ Hasan Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Ilmu Tarbiyah 6, no. 1 (2017): 1–26

peran yang besar untuk tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi.⁷ Menurut Mulyasa mengemukakan ada 11 ciri-ciri khusus kepala madrasah ideal yaitu: fokus pada kelompok, melimpahkan wewenang, merangsang kreativitas, memberi semangat dan motivasi, memikirkan program penyertaan bersama, kreatif dan proaktif, memperhatikan sumber daya manusia, membicarakan persaingan, membangun karakter, kepemimpinan yang tersebar dan bekerjasama dengan masyarakat.⁸

Berdasarkan permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan Madrasah, meliputi (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan Madrasah, (5) sistem informasi Madrasah. Dalam permendiknas di atas dijelaskan bahwa tugas pokok dan fungsi kepala Madrasah yang harus dilaksanakan dan dikembangkan.⁹ Berdasarkan permendiknas tersebut kepala Madrasah atau madrasah dapat memberikan regulasinya untuk melaksanakan program-program dan pengembangan madrasah.

Berkaitan tentang kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan, dari segi kuantitas laki-laki masih mendominasi, walaupun pada dasarnya perempuan juga

⁷ Imam Machali and Ara Hidayat, *The Hand Book of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Madrasah/Madrasah Di Indonesia, cetakan Kedua* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 108–109.

⁸ Jaja Jahari, *Kinerja Kepala Madrasah Menengah Atas Berbasis Islam*, Jurnal Pendidikan Islam 28, no. 1 (2013), doi:10.15575/jpi.v28i1.533

⁹ UU. No 19 Tahun 2007, Tentang Standar Pengelolaan Madrasah

memiliki hak yang sama dengan laki-laki berkaitan dengan kepemimpinan. Dikarenakan perempuan juga memiliki jiwa kepemimpinan yang tidak jauh berbeda keahliannya dalam memberi arahan, berorasi maupun beretorika atau bahkan memberi gagasan.¹⁰ Istilah dalam kesetaraan gender disebut dengan kesetaraan peran laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan hak-haknya sebagai makhluk sosial. Hal ini diharapkan mampu berperan dan berpartisipasi dalam semua kegiatan seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan serta kesamaan dalam menikmati pembangunan.¹¹

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan keberhasilan para pemimpin perempuan di lembaga pendidikan diantaranya kepemimpinan di SD Negeri 62 Palembang, SMP Utama Bakti Palembang,¹² MIT Al-Islah Kota Gorontalo,¹³ SMKN 7 Yogyakarta, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel,¹⁴ dan kepemimpinan perempuan pada madrasah aliyah kabupaten bone.¹⁵ Dari informasi tersebut menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan yang dipimpin oleh perempuan

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritis Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 16.

¹¹ St Zakiah, *Kepemimpinan Perempuan Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Bone*, Al-MAIYYAH: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan 11, no. 1 (2018): 31, doi:10.35905/almaiyyah.v11i1.543.

¹² Yeni Wulandari, Eva Dwi Sartika, and Perawati Perawati, *Strategi Kepala Madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) 3, no. 1 (2018): 126–36, doi:10.31851/jmksp.v3i1.1584.

¹³ Base Marhawati, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 3, no. 1 (2015): 37–49, doi:10.21831/amp.v3i1.6270.

¹⁴ Eutrovia Iin Kristiyanti and Muhyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan (Studi Kasus Smkn 7, Smkn 1 Bantul, Smkn 1 Tempel)*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 3, no. 1 (2015): 37–49.

¹⁵ Zakiah, S. (2018). *Kepemimpinan Perempuan Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Bone*. Al-Maiyyah: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan, 11(1), 30-64. <https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v11i1.543>

dapat berkembang dan berkemajuan. Kepemimpinan perempuan saat ini bukan lagi sesuatu yang aneh, telah banyak contoh pemimpin-pemimpin mulai dari tingkat daerah, pada lingkungan kementraian, kelembagaan, bahkan suatu negara yang notabennya adalah seorang perempuan, hal ini menjadikan argumen-argumen diluar terbantahkan apa yang menjadi feminisme perempuan dikalangan publik.

Isu kepemimpinan perempuan lebih banyak disuarakan dalam nada budaya. Nuansa patriarkis dalam banyak kebudayaan seringkali lebih menjadi alasan mengapa mereka di anggap tidak setara untuk menjadi pemimpin. Bagi penulis, asumsi yang diskriminatif terhadap perempuan dalam hal memimpin bukanlah bersumber pada latar belakang keagamaan, melainkan kebudayaan. Setelah itu, barulah mencari pembenaran dalam kajian keagamaan. Pada era kontemporer sekarang ini, ketika banyak perempuan yang menjadi kepala daerah, kepala Madrasah, kepala madrasah atau bahkan kepala negara, permasalahan kebanyakan terjadi pada masyarakat tradisional. Bahkan, ketika seorang perempuan tersandung suatu masalah pada masa kepemimpinannya, banyak yang dengan mudah mengatakan bahwa sebabnya ialah gender. Ini artinya, budaya adalah faktor lain sebab banyak penolakan terhadap kepemimpinan perempuan.

Perempuan merupakan bagian integral dari masyarakat. Secara biologis perempuan berbeda dengan laki-laki, akan tetapi dari segi hak dan kewajiban sebagai manusia sama. Jadi, keberadaan perempuan bukan sekedar pelengkap bagi laki-laki, melainkan mitra sejajar dalam berbagai aspek kehidupan, baik yang

bersifat domestik seperti rumah tangga maupun publik. Pada perkembangannya, mulai banyak ulama dan intelektual yang menyebutkan argumen-argumen mengenai bolehnya perempuan untuk berpartisipasi dalam kegiatan publik. Bahkan ulama seperti Imam Khomeini menyuruh perempuan untuk ikut serta dalam kegiatan sosial-politik untuk membangun masyarakat¹⁶. Bagi Imam Khomeini, perempuan memiliki perannya sendiri ketika mereka berpartisipasi dalam kegiatan sosial-politik. Seperti membangun bangsa, berpartisipasi dalam legislatif, atau keterlibatan dalam pengawasan sosial juga termasuk dalam memimpin pada lembaga pendidikan.

Manajemen kepemimpinan perempuan merupakan topik pembahasan yang selalu hangat dan dikaitkan dengan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu topik tentang kepemimpinan perempuan selalu menarik untuk dikaji dalam penelitian ilmiah agar selalu memberikan pembaruan dan temuan-temuan baru yang terjadi dilapangan.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Banjar adalah lembaga pendidikan yang selalu mendapatkan predikat sangat baik. Mulai dari prestasi akademik maupun non akademik, dalam bidang sains, olahraga, kesenian, dan lingkungan. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Banjar juga dirancang sebagai madrasah yang unggul,

¹⁶ Asyraf Borujerdi, *Sekilas Tentang Peran Sosial-Politik Perempuan Dalam Pemerintahan Islam, Membela Perempuan: Menakar Feminisme Dengan Nalar Agama*, Ed. Ali Hosein Hakeem, Terj. A.H. Jemala Gembala (Jakarta: Al-Huda, 2005), hlm. 130.

tujuan tersebut sesuai dengan visi dan misi yang ingin menjadikan madrasah hebat, juara, berahlakul karimah dan berwawasan lingkungan. Upaya menumbuhkan kecintaan anak-anak didik terhadap lingkungan sudah ditanamkan sejak dini, mulai dari menjaga kebersihan, mencintai alam serta mengenal berbagai macam tumbuhan beserta manfaatnya dan penghijauan di lingkungan madrasah.

Melalui program penataan lingkungan, Madrasah MIN 2 Kota Banjar setiap tahunnya berhasil mendapatkan penghargaan Adiwiyata dari Dinas lingkungan Hidup Kota Banjar melalui Kementerian Agama yang diberikan kepada MIN 2 Kota Banjar. Penghargaan dalam bidang lingkungan tersebut adalah salah satu upaya dan strategi kepala madrasah untuk mewujudkan visi dan misi madrasah. Visi adalah gambaran masa depan yang diinginkan oleh madrasah, agar madrasah dapat menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan madrasah. Visi yang dibangun tetap berada dalam koridor kebijakan nasional dan tetap sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat.¹⁷

Misi adalah tindakan untuk mewujudkan/merealisasikan visi. Misi adalah bentuk layanan untuk memenuhi tuntutan yang dituangkan dalam visi dengan berbagai indikator¹⁸. Sedangkan tujuan merupakan tujuan serta cita-cita yang akan dicapai/dihasilkan oleh madrasah. Setelah tujuan madrasah dirumuskan, maka

¹⁷ Ibu Tati Lasmanawati, Kepala Madrasah, *Wawancara*, Tanggal 20 Juni 2021

¹⁸ Muhammad Asrori Ma'sum, *Analisis Aktualisasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*, Realita 15 no. 2 (2017). hlm. 15.

langkah selanjutnya adalah menetapkan sasaran/target/tujuan situasional/tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mewujudkan visi misi tersebut tidak terlepas dari strategi kepemimpinan kepala madrasah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta sarana dan prasarana yang mendukung. Kemajuan madrasah tidak mungkin lepas dari peran dan strategi kepemimpinan. Dalam rangka menghadapi tantangan perubahan zaman yang terus berkembang, kepala madrasah diuntut untuk terus melakukan perubahan dan inovasi agar dapat eksis di tengah persaingan yang sangat nyata.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kota Banjar sangat menarik penulis teliti lebih jauh. Penelitian ini dapat menjadi tambahan bukti baru bahwa asumsi umum yang diskriminatif terhadap perempuan dalam masalah kepemimpinan di lingkungan pendidikan sepertinya harus segera terurai.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep manajemen kepemimpinan perempuan di MIN 2 Kota Banjar?
2. Bagaimana implementasi manajemen kepemimpinan perempuan kepala Madrasah MIN 2 Kota Banjar dalam meningkatkan mutu pendidikan?
3. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasi manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui konsep manajemen kepemimpinan perempuan yang digunakan oleh di MIN 2 Kota Banjar.
- b. Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar.
- c. Untuk menganalisis faktor penghambat dan pendukung implementasi manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritik, hasil penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran dan kajian kepada seluruh akademisi dan para peneliti untuk mengembangkan teori tentang manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Secara praktis, dapat dijadikan acuan kepala Madrasah dalam menerapkan manajemen kepemimpinan guna meningkatkan mutu pendidikan MIN 2 Kota Banjar.

D. Kajian Pustaka

Kajian penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti agar dapat membandingkan serta memposisikan arah dan tujuan penelitian, kajian penelitian terdahulu juga memberikan informasi terhadap persamaan dan perbedaan tesis ini

dengan penelitian yang sudah ada. Berdasarkan hasil penelusuran sementara, terdapat beberapa karya ilmiah yang relevan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Masrur yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMA 3 Negeri Malang*”¹⁹. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mutu pendidikan agama islam di SMA 3 Negeri Malang dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama islam di SMA 3 Negeri Malang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, mutu pendidikan agama islam di SMA Negeri 3 Malang dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut dapat terlihat dari segi input, proses dan output. Dari segi input terlihat bahwa siswa-siswi SMA Negeri 3 Malang mempunyai motivasi untuk selalu meningkatkan diri dan berprestasi sesuai dengan bakat minat kemampuannya serta jajaran guru dan staf umum. Dari segi proses guru dapat mengembangkan pembelajaran yang bervariasi yang dapat membantu peserta didik memahami tujuan pembelajaran tersebut. Adapun dari segi output siswa-siswa SMA Negeri 3 Malang dapat membaca Al-Qur’an. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah SMA Negeri 3 Malang dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam adalah lebih cenderung

¹⁹ Masrur, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di SMA 3 Negeri Malang*, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013.

menggunakan gaya kepemimpinan demokratis (partisipatif) kepala Madrasah lebih mengedepankan musyawarah mufakat dalam mengambil segala kebijakan.

Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah terletak pada fokus kajian yang di lakukan, jika dalam penelitian tesis yang dilakukan oleh Masrur berfokus pada kepemimpinan Madrasah secara umum, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus pada keunikan sosok perempuan dalam memimpin madrasah. Dalam peningkatan mutu pendidikan melalui agama Islam akan menghasilkan output yang berbeda. Kemudian perbedaan selanjutnya terletak pada output akhlak dan output mutu pendidikan Madrasah yang dapat di lihat dari prestasi Madrasah. Adapun persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu di lembaga pendidikan.

2. Tesis dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan*”²⁰ oleh M Isa Idris. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang urgensi dari sebuah kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya, menganalisa strategi kepala madrasah yang digunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mendeskripsikan tipe atau karakter kepimpinan kepala

²⁰ Idris M Isa, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan*, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.

madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil atau temuan yang dapat dipaparkan pada penelitian ini yakni beberapa strategi kepala madrasah yang digunakan untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan bersama oleh semua komponen Madrasah. Strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah MIN 3 Waykanan ini tentunya mengacu pada paparan teori tentang mutu sebuah pendidikan yang mencakup input, proses dan output yang sudah ada.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Isa Idris terletak pada konsep strategi yang digunakan kepemimpinan kepala Madrasah berbasis manajemen, persamaan penelitian ini adalah sama-sama mendeskripsikan bagaimana melalui kepemimpinan kepala Madrasah dapat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh penulis adalah peran kepala madrasah perempuan dalam menerapkan strategi untuk pengembangan mutu pendidikan.

3. Tesis yang ditulis oleh Rizkiyatul Laili berjudul “*Kepemimpinan kepala Madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya guru (studi kasus di SMA Negeri 1 Tumpang)*”²¹” Adapun hasil penelitian menyebutkan bahwa strategi kepala Madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya guru yaitu dengan: mengubah pola pikir atau membangun karakter positif melalui

²¹ Laili Rizkiyatul, *Kepemimpinan kepala Madrasah dalam mengembangkan mutu sumber daya guru (studi kasus di SMA Negeri 1 Tumpang)*, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015.

jalur pendidikan, pembinaan, pelatihan, menjadikan visi misi sebagai tujuan dan pijakan pengembangan mutu sumber daya guru, pemberian tunjangan kesejahteraan material maupun non material. Adapun implikasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam membangun mutu sumber daya guru adalah: mendengarkan ide, saran atau gagasan serta berkomunikasi dengan para guru, memberikan kelonggaran dan fleksibilitas bagi guru yang hendak menempuh pendidikan tinggi, pendelegasian tugas kepada guru lain apabila berhalangan hadir, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan penuh kebersamaan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan Rizkiyatul Laili dengan penelitian penulis terletak pada fokus pengembangan sumber daya guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah manajemen kepemimpinan kepala madrasah terhadap pengembangan mutu pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya, menganalisa strategi kepala madrasah yang digunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala Madrasah, bagaimana urgensi kepala Madrasah dapat meningkatkan mutu Madrasah.

4. Jurnal dengan judul “*Strategi kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*” Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2018 yang ditulis oleh Yeni Wulandari, Eva Dwi Sartika dan Perawati.²² Penelitian ini

²² Wulandari, Dwi Sartika, and Perawati, *Strategi Kepala Madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. volume 3, No. 1, Januari-Juni 2018

menggunakan metode kualitatif, studi kasus. Pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang strategi kepemimpinan kepala Madrasah perempuan dalam menjalankan kepemimpinannya. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 116 Kota Palembang. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kepala Madrasah SD Negeri 116 Kota Palembang memiliki strategi antara lain *pertama*, melakukan pendekatan personal yang baik dengan seluruh stakeholder Madrasah, *kedua*, melakukan perencanaan Madrasah dengan semaksimal mungkin, menganalisa tantangan, hambatan serta peluang kedepan yang akan dihadapi Madrasah, *ketiga* menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh pendidik dan tenaga pendidik dengan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan yang menunjang program Madrasah.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terletak pada fokus kajian yang dilakukan, penulis berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sedangkan pada penelitian ini mendeskripsikan tentang strategi kepemimpinan kepala Madrasah perempuan dalam menjalankan kepemimpinannya secara umum. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh

penulis adalah sama-sama membahas tentang strategi kepemimpinan perempuan dalam upaya meningkatkan mutu dan pengembangan pendidikan.

5. Jurnal dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan pada Madrasah Efektif MIT Al-Ishlah Kota Gorontalo oleh Base Marhawati (2015).*”²³ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi yang diperoleh melalui catatan hasil observasi dan hasil wawancara. Strategi yang dilakukan kepala Madrasah perempuan dalam mencapai Madrasah efektif di MIT Al-Ishlah Kota Gorontalo yang meliputi: *pertama*, mengoptimalkan pembelajaran yang berkaitan dengan akademik. *Kedua*, memberdayakan potensi siswa yang dapat meningkatkan kemampuan non akademik. *Ketiga*, menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung prestasi siswa dilakukan kerja sama dengan orang tua siswa dalam pengadaan media (alat pembelajaran). Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah terletak pada fokus kajian yang di lakukan, jika dalam penelitian yang dilakukan oleh Base Marhawati berfokus pada kepemimpinan Madrasah perempuan secara umum, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus pada peningkatan mutu

²³ Marhawati, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan pada Madrasah Efektif*, Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, vol 1, No 2, 2017

pendidikan. Adapun persamaan penelitian ini adalah sama-sama mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala Madrasah perempuan.

6. Penelitian jurnal dengan judul “*Kepemimpinan kepala Madrasah perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel)*, oleh Eutrovia Iin Kristiyanti, Muhyadi (2015).”²⁴ Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, sebagai subjek penelitian adalah kepala SMKN 7 Yogyakarta, SMKN 1 Bantul dan SMKN 1 Tempel. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumen. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis sifat-sifat gaya kepemimpinan kepala Madrasah perempuan yang muncul dalam pengambilan keputusan, membangun komunikasi dan pemberian motivasi. Hasil penelitian adalah sifat-sifat gaya kepemimpinan kepala Madrasah perempuan SMKN 7 Yogyakarta, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel adalah: *pertama*, kepala Madrasah memberi wewenang dalam pengambilan keputusan kepada bawahan. *Kedua*, berhati-hati dalam pengambilan keputusan dan taat pada prosedur. *Ketiga*, menghormati, menghargai, terbuka terhadap masukan dan saran dari bawahan. *Keempat*, lebih suka bekerja dalam nuansa bersama atau tim. *Kelima*, lebih mengutamakan hubungan antar personal dan komunikasi informal. *Keenam*, penghargaan diberikan untuk pengembangan bawahan. *Ketujuh*, sifat keibuan berperan dalam pemberian teguran dan pembinaan

²⁴ Kristiyanti and Muhyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan (Studi Kasus Smkn 7, Smkn 1 Bantul, Smkn 1 Tempel)*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol 3, No 1, 2015.

kepada bawahan serta lebih diplomat. *Kedelapan*, cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Eutrovia Iin Kristiyanti, Muhyadi terletak pada peran perempuan dalam kepemimpinan pada lembaga pendidikan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh penulis adalah penerapan strategi dan peran kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eutrovia Iin Kristiyanti, Muhyadi yang berfokus untuk mendeskripsikan dan menganalisis sifat-sifat gaya kepemimpinan kepala Madrasah perempuan yang muncul dalam pengambilan keputusan.

E. Kerangka Teoritik

1. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari akar kata “pemimpin” menurut Wirawan dalam Sagala maksudnya adalah orang yang dikenal dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Gibson, et. Al dalam Purba menyatakan *Leadership as an interaction between members of a group. Leaders are agents of change, person whose acts affect other people more than other people's act affect them*. Kepemimpinan adalah interaksi antara anggota dalam kelompok. Para pemimpin adalah agen perubahan, orang yang bertindak mempengaruhi orang lain melebihi daripada orang lain

mempengaruhi.²⁵ *Leadership is a relational process and involves connections with individuals.*²⁶

Kepemimpinan bagi E. Mulyasa adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi. Selanjutnya Mardjin Syam, kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁷ Al-Qur'an banyak sekali membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam al-Qur'an, kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah antara lain: *Khalifah*, *Imam*, dan *Uli al-Amri*. Istilah pertama, *Khalifah*. Kata *Khalifah* disebut sebanyak 127 kali dalam al-Qur'an, yang maknanya berkisar diantara kata kerja: menggantikan, meninggalkan, atau kata benda pengganti atau pewaris, tetapi ada juga yang artinya telah "menyimpang" seperti berselisih, menyalahi janji, atau beraneka ragam.

Sedangkan dari perkataan *khalf* yang artinya suksesi, pergantian atau generasi penerus, wakil, pengganti, penguasa—yang terulang sebanyak 22 kali dalam Al-Qur'an lahir kata *khilafah*. Kata ini menurut keterangan Ensiklopedi Islam, adalah istilah yang muncul dalam sejarah pemerintahan

²⁵ Fadhli, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif Dalam Menciptakan Madrasah Efektif*. Jurnal Tarbiyah, Vol 23, No 1, 2016

²⁶ Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jurnal Ilmu Tarbiyah, Vol 6, No 1, Januari 2017.

²⁷ Leny Marlina, *Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan*, Ta'dib 18, no. 02 (2013): hlm. 216–217.

Islam sebagai institusi politik Islam, yang bersinonim dengan kata *imamah* yang berarti kepemimpinan. *Q.S. Al-Baqarah [2]: 30, Q.S. Al-A'raf: 69.*²⁸ Selain kata khalifah disebutkan juga kata “*ulil amri*” yang satu akar dengan kata “*amir*” yang telah disebutkan di atas. Kata *ulil amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah dalam surah An Nisa ayat 59, yang artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatlah kepada Allah dan taatlah kepada Rasul-Nya dan kepada Ulil Amri diantara kalian.*” (QS. An Nisa: 59).²⁹

Carter V. Good memberikan pengertian yang lebih luas tentang apa sebenarnya hakikat kepemimpinan itu dalam batasan yang menurutnya, kepemimpinan tidak lain daripada kesiapan mental yang terwujud dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu, kesiapan dan kemampuan kepada pemimpin tersebut untuk memainkan peranan sebagai juru tafsir atau pembagi penjelasan tentang kepentingan, minat, kemauan cita-cita atau tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh sekelompok individu.³⁰

²⁸ Zuhdi, *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam*, Jurnal Pemikiran Islam, Vol 19, No 1, 2014.

²⁹ Ramli, *Manajemen Dan Peningkatan Pesantren : Dinamika Kepemimpinan Kiayi Di Pesantren*. Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, Vol 17, No 2, 2017

³⁰ Marlina, *Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Islam, Vol 18, No 2, 2013.

Teori tentang kepemimpinan memang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman, dan sampai saat ini terdapat empat fase pendekatan. *Pertama*, pendekatan berdasarkan sifat-sifat (*trait*) kepribadian umum yang dimiliki oleh seorang pemimpin. *Kedua*, berdasarkan pendekatan tingkah laku pemimpin. *Ketiga*, berdasarkan pendekatan situasional. *Keempat*, pendekatan kembali kepada sifat atau ciri pemimpin yang menjadi acuan bagi orang lain.³¹ Menurut Suharsaputra yang mengemukakan bahwa seorang pemimpin dapat mencapai tujuan dengan berbagai cara dan gaya dalam memimpin, sesuai dengan kondisi internal serta tantangan eksternal yang dihadapinya, sehingga kepemimpinan yang efektif tidak bisa dikaitkan dengan hanya pada aspek tertentu saja yang dimiliki oleh pemimpin ataupun kondisi lingkungan yang mengitarinya.³²

Wahjosumidjo menegaskan kepemimpinan dapat dibedakan menjadi empat pendekatan, yaitu:

- a. pendekatan psikologis (*psychological approach*);
- b. pendekatan situasional (*situational approach*);
- c. pendekatan perilaku (*behavioral approach*);
- d. pendekatan kontingensi (*contingency approach*).³³

³¹ Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jurnal Ilmu Tarbiyah, Vol 6, No 1, Januari 2017.

³² Vonny Angeli Sudharta et al., *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Perspektif Psikologi*, Manajemen Dan Supervisi Pendidikan 1, no. 3 (n.d.): hlm. 209

³³ Sudharta et al., *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Perspektif Psikologi*. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Vol 1, No 3, 2017.

Adapun fungsi pokok kepemimpinan antara lain :

- a. Fungsi instruksi yaitu fungsi yang berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah,
- b. Fungsi konsultatif yaitu yang berlangsung/bersifat komunikasi dua arah,
- c. Fungsi partisipasi yaitu fungsi yang tidak sekedar berlangsung/bersifat dua arah tetapi berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan yang dipimpin,
- d. Fungsi delegasi yaitu fungsi yang dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan dari pimpinan,
- e. Fungsi pengendalian yaitu fungsi yang dapat diwujudkan dengan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.³⁴

Dari beberapa teori dan konsep tentang kepemimpinan diharapkan para pemimpin menjadikan konsep kepemimpinan menjadi tolak ukur dalam memimpin suatu organisasi dan dapat mengetahui tujuan serta arah yang akan dicapai sebagai dalam suatu organisasi. Melalui konsep kepemimpinan juga mereka dapat mengendalikan bawahan sesuai dengan prosedur yang telah diterapkan dan tidak menyalahi aturan organisasi. Para pemimpin dapat menggunakan dan menerapkan suatu gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi atau lingkungan organisasi.

³⁴ Achmad, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 1, No 2, Juli-Desember 2016.

Model-model kepemimpinan dalam pendidikan menurut Imam Machali dan Ara Hidayat membaginya beberapa model kepemimpinan, sebagai berikut.

a. Kepemimpinan Transformatif

Istilah kepemimpinan transformatif berasal dari dua kata kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformative atau transformasional (*transformasional*). Asumsi yang mendasar kepemimpinan transformasional adalah setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai suatu tujuan. Bekerjasama dengan seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap bawahannya.

b. Kepemimpinan Visioner (*Visioner Leadership*)

Kepemimpinan Visioner (*Visioner Leadership*) adalah sebuah model atau pola kepemimpinan yang dimaksudkan memberi arti pada kerja dan usaha yang dilakukan secara Bersama-sama oleh seluruh komponen organisasi dengan cara memberi arahan berdasarkan visi yang dibuat secara jelas. Konsep kunci kepemimpinan visioner adalah visi. Visi merupakan sebuah daya atau kekuatan untuk melakukan perubahan, yang mendorong terjadinya proses ledakan kreativitas melalui integrasi

maupun sinergi berbagai keahlian dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.³⁵

2. Kepemimpinan Perempuan

Salah satu alasan mendasar mengapa hanya sedikit perempuan yang diangkat untuk menempati posisi kepemimpinan adalah karena kesenjangan gender. Gender masih tetap menjadi hambatan bagi perempuan yang ingin menjadi seorang pemimpin. Abu Hanifah berpendapat bahwa seorang perempuan diperbolehkan menjadi hakim. Ketika perempuan diperbolehkan memberikan kesaksian dalam urusan harta, berarti memberikan keputusan dalam wilayah tersebut juga sudah semestinya diperbolehkan. Oleh karena itu seorang perempuan juga boleh menjadi pemimpin.³⁶

Perselisihan mengenai boleh atau tidaknya perempuan menjadi seorang pemimpin masih terjadi sampai sekarang. Mayoritas ulama seperti Imam Syafi'i, Imam Malik dan Imam Ahmad berpendapat bahwa seorang pemimpin harus laki-laki begitu juga dengan presiden haruslah laki-laki. Ditambah lagi dengan hadis dari Abi Bakrah yang diriwayatkan oleh Imam al-bukhari, yang dijadikan dasar bagi fatwa yang melarang perempuan menjadi pemimpin yaitu ketika Nabi Muhammad S.A.W mendapatkan informasi bahwa bangsa Persia menjadikan putri Kisra sebagai raja (ratu) mereka setelah Kisra meninggal

³⁵ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Hand Book Of Education Management*, cet. II, (Jakarta, Prenamedia group, 2018), hlm. 98-104

³⁶ Imam Syawkani, *Naiul Awtar*, (Darul Hadis, 1426 H/2005 M), hlm. 592.

dunia. Para ulama disemua Negara Islam telah menerima hadis ini dan menjadikan dasar hokum bahwa seorang perempuan tidak boleh menjadi pemimpin laki-laki dalam wilayah kepemimpinan umum.³⁷

Namun, khususnya di Indonesia, Majelis Ulama Indonesia (MUI) mengatakan bahwa MUI Pusat belum pernah mengeluarkan fatwa tentang larangan perempuan menjadi pemimpin. Baik di level pemimpin tingkat atas ataupun tingkat bawah. Sebab persoalan kepemimpinan perempuan termasuk masalah yang diperselisihkan diantara para ulama dari dulu sampai sekarang.³⁸ Dengan dasar MUI tersebut maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk di Indonesia pemimpin perempuan diperbolehkan. Hal ini juga dikuatkan dengan bukti sejarah bahwa Indonesia pernah memiliki pemimpin perempuan yaitu Ibu Megawati Soekarnoputri yang menjabat sebagai Presiden Indonesia pada 23 Juli 2001 sampai 20 Oktober 2004. Selain itu, pada pimpinan tingkat bawah sudah banyak perempuan mengisi posisi kepemimpinan. Hal ini juga terlihat bahwa sudah banyaknya perempuan yang menjadi kepala Madrasah. Hal demikian tentu menjadi harapan bagi para perempuan bahwa saat ini posisi pemimpin tidak hanya diperbolehkan oleh laki-laki, tetapi perempuan juga diberikan hak yang sama.

³⁷ Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer Jilid I*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1999), hlm. 96.

³⁸ News Republika, *MUI Tak Pernah Larang Pemimpin Wanita*, diakses dari http://nasional.republika.co.id/berita/breaking_new/nasional/11/03//17/170321-mui-tak-pernah-larang-pemimpin-wanita, pada tanggal 3 Juli 2021.

Pada konteks kepemimpinan, masih sering membeda-bedakan antara pemimpin laki-laki dengan perempuan, Roslin Growe dan Paula Montgomery merangkum berbagai hasil penelitian tentang perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki.³⁹ *Pertama*, terletak pada cara memahami kepemimpinan. Laki-laki memandang kepemimpinan sebagai mengarahkan (*directive*) dan perempuan memandang kepemimpinan sebagai memfasilitasi (*fasilitative*). *Kedua*, dalam hal aspek pekerjaan, meskipun laki-laki dan perempuan melakukan tugas yang sama, masih terdapat beberapa aspek yang berbeda. Perempuan memperkuat hubungan, kebersamaan, dan proses, sedangkan laki-laki lebih memfokuskan pada tugas, mencapai tujuan/sasaran, menguasai informasi, dan kemenangan.

Ketiga, dalam dunia pendidikan perempuan menekankan pada kepemimpinan instruksional dalam praktek 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 Madrasah dan guru, dan memiliki gelar lebih tinggi dari laki-laki. Perempuan lebih memfokuskan pada kepemimpinan instruksional, laki-laki lebih mementingkan pada persoalan organisasi. *Keempat*, laki-laki dalam

³⁹ Roslin Growe, Paula Montgomery, “Women and the leadership paradigm: bridging the gender gap”, *Nasional FORUM of Educational Administration and Supervision Journal (NFEASI)*, Volume 15E, No. 4, 1999-2000.

posisi kepemimpinan lebih cenderung memimpin dari depan, bersama memiliki semua jawaban untuk anak buahnya. Perempuan cenderung menuju kepemimpinan fasilitatif, mempersilahkan anak buahnya memberikan kontribusi melalui delegasi, bantuan (dorongan), dan mendorong dari belakang.

Kelima. Karena fokus utama perempuan adalah pada hubungan, mereka lebih sering berinteraksi dengan guru, siswa, orang tua, komunitas, kolega, dan atasan. Sebaliknya, laki-laki menekankan pada penyelesaian tugas-tugas dan mereka cenderung memimpin melalui serangkaian imbal balik nyata mencakup pemberian *reward* pada karyawan karena selesainya suatu pekerjaan dan memberikan *punishment* pada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya. *Keenam,* banyak perempuan mendukung *decision making* dan kontributif dan bersifat *consensus* dan menekankan pada aspek proses, sedangkan laki-laki cenderung memilih aturan mayoritas dan cenderung menekankan pada produk, tujuan.

Ketujuh, laki-laki menggunakan gaya kepemimpinan tradisional top-down, sedangkan perempuan lebih tertarik dengan mentransformasikan interes pribadi orang kearah tujuan organisasi dengan cara memperkuat perasaan harga diri, partisipasi aktif, dan berbagai kekuasaan dan informasi. *Kedelapan,* kepala Madrasah perempuan menghabiskan lebih banyak waktunya dalam pertemuan-pertemuan tak terjadwal (informal), tampak dalam lingkungan Madrasah (disiplin), dan mengamati (memperhatikan)

guru-guru daripada kepala Madrasah laki-laki. Kepala Madrasah perempuan lebih sering berinteraksi dengan stafnya dan menghabiskan lebih banyak waktunya dikelas atau dengan guru guna mendiskusikan persoalan akademis dan pengajaran kurikulum. Kepala Madrasah perempuan lebih mampu mempengaruhi guru-guru untuk menggunakan metode-metode mengajar yang lebih baik.

Perempuan dipandang mempunyai kelebihan untuk menjadi pemimpin yang sukses dalam suatu organisasi atau lingkungan. Perempuan memiliki peran yang cukup strategis dalam keluarga ataupun masyarakat. Hasil penelitian *Catalyst* di amerika dalam Franked (2006) menjelaskan bahwa meskipun perempuan adalah 46,4% dari tenaga kerjaa, terdapat 8 CEO perempuan perusahaan kategori Fortune 500. Hanya 5,2% perempuan yang dikategorikan dalam jajaran orang yang berpendapatan tertinggi dan hanya 7,9% yang menduduki jabatan tertinggi dalam sejumlah perusahaan itu. Akan tetapi, terlihat adanya perubahan yang baik diperlihatkan oleh riset *Catalyst* yang lain, yang memperoleh bahwa perusahaan dengan jabatan manajemen senior sebagian besar diemban oleh perempuan memiliki keuntungan atas ekuitas 35% lebih tinggi, dan total laba atas investasi pemegang saham 34% lebih tinggi.⁴⁰

⁴⁰ Neuneuang Ratna Hayati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kaum Perempuan dalam Kepemimpinan*. Seminar Nasional Wanita Pusat Studi Wanita UGM, 2009. Hlm. 214-218.

Dengan demikian, sudah sepatutnya perempuan diberikan kepercayaan sebagai seorang pemimpin, terutama dalam kasus ini adalah sebagai kepala Madrasah. Dengan harapan agar permasalahan-permasalahan terhadap rendahnya kualitas pendidikan dapat terpecahkan dengan gaya kepemimpinan perempuan.

3. Konsep Mutu

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu adalah berkaitan dengan baik buruk suatu benda; kadar; atau derajat misalnya kepandaian, kecerdasan dan sebagainya.⁴¹ Mutu adalah derajat keunggulan sebuah produk atau pelayanan. Sebuah produk yang bersaing dengan produk lainnya atau suatu pelayanan jasa bersaing dengan pelayanan jasa lainnya memiliki tingkat keunggulan relatif. Produk atau pelayanan jasa yang lebih unggul adalah produk atau pelayanan jasa bermutu. Mutu merupakan kesempatan ajang berkompetisi sangat berharga, karena itu munculnya kompetitor merupakan sebuah wahana untuk meningkatkan mutu produk layanan jasa. Dengan demikian, mewujudkan pendidikan dengan mengikuti standar mutu adalah penting, sebagai bagian dari produk layanan jasa.⁴²

Beberapa tokoh memiliki pandangannya tentang mutu, Edward Sallis (dikutip dari buku Manajemen Mutu Terpadu, 2008) membagi pengertian

⁴¹ Feiby Ismail, *Manajemen Berbasis Madrasah: Solusi Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Jurnal Ilmiah Iqra' 2, no. 2 (2008).

⁴² k.A Rahman, *Peningkatan Mutu Madrasah Melalui Penguatan Partisipasi Masyarakat*, Jurnal Pendidikan Islam 1, no. 227–246 (2012). hlm. 228

mutu kedalam dua bentuk yaitu mutu sebagai sebuah konsep yang absolut dan mutu sebagai sebuah konsep yang relatif. Mutu sebagai sebuah konsep yang absolut artinya sesuatu yang bermutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi yang tidak dapat diungguli.⁴³ Sedangkan mutu sebagai sebuah konsep yang relatif memandang mutu bukan sebagai atribut produk atau layanan, tetapi sesuatu yang dianggap berasal dari produk atau layanan tersebut.⁴⁴

Menurut Philip Crosby Bayard Mutu adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu jasa pendidikan memiliki mutu apabila sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan.⁴⁵ Menurut William Edward Deming Mutu berarti pemecahan masalah untuk mencapai penyempurnaan terus-menerus.⁴⁶ Sedangkan Joseph M. Juran mendefinisikan mutu adalah kesesuaian untuk digunakan (*fitness for use*), yang mengandung pengertian bahwa suatu jasa harus dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh para pelanggannya.⁴⁷

Dilihat dari beberapa pengertian mutu diatas, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa mutu atau kualitas adalah suatu ukuran atau standar minimal yang digunakan oleh suatu lembaga untuk memberikan kepuasan

⁴³ Edward Sallis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, Jogjakarta: IRCiSoD, 2012. hlm. 52.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 53.

⁴⁵ M.N. Nasution, *Menejemen Mutu Terpadu Total Quality Management* (Jakarta: Galia Indonesia: 2001), hlm. 15.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 35.

⁴⁷ Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Andi:2003), hlm. 53.

pelanggan di suatu tempat. Dalam konteks mutu pendidikan maka yang dimaksud adalah menerapkan standar minimal pengelolaan dan standar minimal jasa yang diberikan kepada para pelanggannya.

Joseph Juran memperkenalkan tiga peroses mutu sebagai berikut:

- a. Perencanaan mutu (*quality planning*) yang meliputi kualitas siswa, menentukan kebutuhan siswa, menyusun sasaran mutu, dan meningkatkan kemampuan manajerial.
- b. Pengendalian mutu (*quality control*), terdiri dari memilih dasar pengendalian, memilih jenis pengukuran, menyusun standar kerja, dan mengukur kinerja yang sesungguhnya.

Perbaikan dan peningkatan mutu (*quality improvement*), terdiri dari: mengidentifikasi perbaikan khusus, mengorganisasi lembaga untuk mendiagnosis kesalahan, menemukan penyebab kesalahan peningkatan kebutuhan untuk mengadakan perbaikan.⁴⁸

4. Mutu Pendidikan

Pendidikan menurut undang-undang republik indonesia, nomor 20 tahun 2003 pasal satu ayat satu adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

⁴⁸ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 564-565.

keagamaan, pengendalian dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁴⁹ Beberapa tokoh mendefinisikan pendidikan sebagai berikut:

- a. Ki Hajar Dewantara sebagai tokoh dan penggagas pendidikan nasional menjelaskan bahwa pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya.⁵⁰
- b. John Dewey mendefinisikan pendidikan sebagai proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, yang menyangkut daya pikir (intelektual) maupun daya rasa (emosi) manusia.⁵¹
- c. Soegarda poerwakawatja menjelaskan bahwa pendidikan dalam arti yang luas adalah semua perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, dan ketrampilannya kepada generasi muda.⁵²
- d. Al-Syaibani menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha mengubah tingkah laku individu dalam kehidupan pribadinya sebagai bagian dari kehidupan masyarakat dan kehidupan alam sekitarnya.⁵³

⁴⁹Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional), (Bandung: Citra Umbara, 2003), hlm. 3.

⁵⁰Ki Hadjar Dewantara, *Pendidikan: Bagian Pertama, Cetakan Ketiga*, (Yogyakarta: Majelis luhur persatuan Taman Siswa, 2004), hlm. 20.

⁵¹ Jalaluddin, Abdullah Idi, *Filsafat Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 21.

⁵² Jalaluddin, Abdullah Idi, *Filsafat Pendidikan...* hlm. 21.

⁵³ *Ibid.*, hlm. 21.

- e. Ibnu Al-Qoyyim al-Jauziyah menyatakan pendidikan melalui kata tarbiyah yang merujuk kepada kata *Rabbani* (*Rabba-yarubbu-raban*) yang berarti seorang pendidik atau dapat dipahami sebagai orang yang merawat pengetahuan yang dimilikinya agar menjadi sempurna dan bertambah. Secara etimologi tersebut, Ibnu Qoyyim mendefinisikan tarbiyah sebagai suatu usaha dalam mendidik manusia dengan ilmu yang dilakukan pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju terbentuknya kepribadian utama taat kepada Allah, berbudi pekerti mulia, berilmu tinggi serta sehat secara jasmani dan rohani.⁵⁴
- f. Ibnu Khaldun mengartikan pendidikan adalah proses untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang dilakukan secara bertahap dan perubahan setiap peserta didik setelah melakukan proses pembelajaran tidak hanya sebatas bertambahnya kecerdasan dan pengalaman ilmiah semata, tetapi juga akhlak.⁵⁵

Dari uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan adalah suatu proses usaha manusia untuk membentuk kepribadian yang baik meningkatkan kemampuan berpikir, dan kemampuan olah rasa (emosi) agar dapat mencapai tujuan hidupnya. Kemudian jika digabungkan antara pengertian mutu dan pengertian pendidikan maka mutu pendidikan adalah

⁵⁴ Safrudin Aziz, *Pemikiran Pendidikan Islam*, (Yogyakarta:Kalimedia, 2015), hlm. 123.

⁵⁵ Safrudin Aziz, *Pemikiran Pendidikan...* hlm.151.

derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstra kurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan pembelajaran tertentu.⁵⁶

Komponen yang terkait dengan mutu pendidikan adalah *pertama*, kesiapan dan motivasi siswa. *Kedua*, kemampuan guru profesional dan kerjasama dalam organisasi Madrasah. *Ketiga*, kurikulum meliputi relevansi isi dan operasional proses pembelajarannya. *Keempat*, sarana dan prasarana meliputi kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran. *Kelima*, partisipasi masyarakat (orang tua, pengguna lulusan dan perguruan tinggi) dalam pengembangan program-program pendidikan Madrasah.⁵⁷

Mutu pendidikan merupakan kesesuaian antara kebutuhan pihak yang berkepentingan atau *stakeholders* baik internal (peserta didik, pendidik, kepala Madrasah dan tenaga kependidikan lainnya) maupun eksternal (calon peserta didik, orang tua, masyarakat, pemerintah, dunia usaha dan insdustri), dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan.⁵⁸ Menurut Usman (2008:479) yang dikutip oleh Muhammad Basri menyatakan bahwa mutu

⁵⁶ Marsus Suti, *Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pendidikan*, Jurnal Medtek 3, no. 2 (2011)

⁵⁷ Marsus Suti, *Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pendidikan*, Jurnal Medtek 3, no. 2 (2011)

⁵⁸ Mardan Umar and Feiby Ismail, *Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming Dan Joseph Juran)*, Jurnal Ilmiah Iqra' 11, no. 2 (2018), doi:10.30984/jii.v11i2.581.

adalah produk dan atau jasa yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dan memuaskan pelanggan.

Mutu dibidang pendidikan meliputi mutu *input*, *proses*, *output*, dan *outcome*. *Input* pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. *Proses* pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Efektif, Menyenangkan, dan Bermakna). *Output* dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. *Outcome* dinyatakan bermakna apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.⁵⁹

Kualitas dalam konsep absolut dapat dimaknai, sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Bila diterapkan dalam dunia pendidikan konsep kualitas absolut ini bersifat elitis karena hanya sedikit lembaga pendidikan yang akan mampu menawarkan kualitas tertinggi kepada peserta didik dan hanya sedikit siswa yang akan mampu membayarnya. Sedangkan dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan (*fit for their purpose*). Kualitas dalam

⁵⁹ Muhammad Basri, *Budaya Mutu Dalam Pelayanan Pendidikan*, Jurnal Ilmu Pemerintahan 1, no. 2 (2011)

konsep relatif berhubungan dengan produsen, maka kualitas berarti sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan pelanggan.⁶⁰

Ukuran kualitas dalam manajemen pendidikan biasanya menggunakan ukuran dalam pengertian relatif, yakni kualitas yang masih berpeluang untuk ditingkatkan, direvisi secara dinamis, sehingga pengertiannya menjadi pencapaian standar tertentu yang telah ditetapkan bersama-sama sebelum memulai pekerjaan, baik dalam produk jasa, barang maupun lainnya.⁶¹ Lembaga pendidikan Islam yang berkualitas dan kompetitif adalah sebagai suatu kondisi di mana lembaga pendidikan Islam memiliki mutu tinggi dan memiliki daya saing yang juga tinggi. Madrasah/Madrasah berkualitas juga dapat diartikan sebagai Madrasah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (output) pendidikannya.⁶²

Adapun ciri-ciri lembaga pendidikan yang berkualitas dan kompetitif menurut Sagala sebagaimana yang dikutip oleh Aunur Ropiq adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas;
- b. Memiliki keunggulan yang distingtif/ dan kompetitif;
- c. Memiliki ketahanan mutu secara konsisten;

⁶⁰ Hendro Widodo, *Ontologi Kependidikan Islam*, ed. Imam Machalii and Adhi Setiyawan (Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010).

⁶¹ Muh Fitrah, *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, *Jurnal Penjaminan Mutu* 3, no. 1 (2017).

⁶² Mustaqim Mustaqim, *Madrasah/Madrasah Berkualitas Dan Berkarakter*, *Nadwa* 6, no. 1 (2016)

- d. Memberikan rasa kenyamanan dan kepuasan;
- e. Memiliki daya jual yang tinggi;
- f. Mampu mengantisipasi dan beradaptasi dengan tuntutan dan perkembangan zaman;
- g. Memiliki *networking, partnership*, dan kemitraan dengan lembaga lain.⁶³

Pendidikan yang bermutu ditentukan oleh beberapa komponen yang terkait, yaitu Input, Proses dan Output. Menurut Imam Machali dan Ara Hidayat, Output memiliki tingkat kepentingan tertinggi, sedangkan proses memiliki tingkat kepentingan satu tingkat lebih rendah dari output, dan input memiliki tingkat lebih rendah dari output.

a. Output

Output Madrasah adalah prestasi Madrasah yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen di Madrasah. Pada umumnya, output dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu output berupa prestasi akademik, dan output berupa non-akademik. Output prestasi akademik, misalnya NEM, lomba karya ilmiah remaja, lomba (bahasa inggris, matematika, fisika) dan lain sebagainya. Output non- akademik, misalnya keingintahuan yang tinggi, harga diri kejujuran, kerjasama yang baik, toleransi, kerajinan, kesenian, dan kepramukaan.⁶⁴ Untuk mewujudkan

⁶³ Muhammad Muspawi, *Menganalisis Rencana Strategi Menuju Lembaga Pendidikan Berkualitas Dan Kompetitif*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 15, no. 1 (2015)

⁶⁴ Imam Machali and Ara Hidayat, *The Hand Book of Education...*hlm. 108-109

kualitas mutu lulusan (output) diperlukan program peningkatan mutu dengan mengaplikasikan empat teknik. Empat teknik tersebut adalah *review*, *benchmarking*, *quality assurance*, dan *quality control*.⁶⁵

b. Proses

Proses merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain.⁶⁶ Proses pendidikan yang berkualitas harus didukung oleh personalia, seperti administrator, dosen atau guru, konselor, dan tata usaha yang bermutu dan profesional. Hal tersebut didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik mutu maupun jumlahnya, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung. Mutu pendidikan bersifat menyeluruh, menyangkut semua komponen, pelaksana, dan kegiatan pendidikan, atau disebut sebagai manajemen mutu terpadu.⁶⁷

Keberhasilan Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan Kepala Madrasah. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi Madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan di Madrasah,

⁶⁵ Aminatul Zahroh and Binti Maunah, *Total Quality Management (TQM): Sebuah Langkah Dalam Mengedepankan Kualitas Output Melalui Sistem Kontrol Mutu (Quality Control) Madrasah*, Realita 13, no. 2 (2015).

⁶⁶ Rudi Muhammad Suryadi, *Visi Dan Paradigma Pendidikan Agama Islam (PAI): Kualitas, Integritas Dan Kompetitif*, Edukasi 4, no. 2 (2016)

⁶⁷ Hennie Mokoginta, *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi*, Prosiding APTEKINDO 6, no. 1 (2010): 407–14

Kepala Madrasah memiliki tanggungjawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di Madrasahny. Efektifitas kepemimpinan Kepala Madrasah tergantung kepada kemampuan mereka melakukan kerjasama dengan guru dan staf, serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, scheduling, pengembangan kurikulum, paedagogik, dan assessment.⁶⁸

c. Input

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses.⁶⁹ Input pada sistem pendidikan dibedakan dalam tiga jenis, yaitu input mentah (*raw input*), input alat (*instrumental input*), dan input lingkungan (*enviromental Input*). Masukan mentah (*raw input*) akan diproses menjadi tamatan (output) dan input pokok dalam sistem pendidikan adalah dasar pendidikan, tujuan pendidikan, dan peserta didik.⁷⁰ Mutu input terkait dengan kualitas masukan pendidikan seperti animo masyarakat untuk mendaftar sebagai calon siswa baru dan tingkat kemampuan siswa baru yang diterima oleh lembaga pendidikan tersebut. Selain itu instrumental input seperti kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, serta

⁶⁸ Sri Purwanti Nasution, *Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Kependidikan Islam 6, no. 1 (2016).

⁶⁹ Imam Machali and Ara Hidayat, *The Hand Book of Education...* hlm. 108-109

⁷⁰ Yahya, *Problem Manajemen Pesantren, Madrasah Dan Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output*, 105.

sumber dana pendidikan yang dimiliki oleh lembaga pendidikan tersebut.⁷¹

5. Indikator Pendidikan Bermutu

Pendidikan bermutu adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstra kurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan pembelajaran tertentu. Menurut Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 bab 1 pasal 1 ayat 1, yang dimaksud dengan standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan kata lain, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memenuhi kriteria minimum yang telah ditentukan. Guna tercapainya tujuan pemerataan pendidikan di wilayah hukum Negara Kesatuan republik Indonesia.

Mengacu kepada Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pemerintah menetapkan delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang menjadi indikator mutu pendidikan didalam lembaga pendidikan yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan,

⁷¹ Jumira Warlizasusi, *Reformasi Pendidikan Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kabupaten Rejang Lebong*, TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan 1, no. 2 (2017): 125, doi:10.29240/jsmp.v1i2.243

standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.⁷²

a. Standar Isi

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006 Tentang Standar Isi Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah pasal 1 ayat (1) menyebutkan standar isi untuk satuan Pendidikan Dasar dan Menengah yang selanjutnya disebut Standar Isi mencakup lingkup materi minimal dan tingkat kompetensi minimal untuk mencapai kompetensi lulusan minimal pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar Isi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- 1) Kerangka dasar dan struktur kurikulum yang merupakan pedoman dalam penyusunan kurikulum pada tingkat satuan pendidikan,
- 2) Beban belajar peserta didik pada satuan pendidikan dasar dan menengah,
- 3) Kurikulum tingkat satuan pendidikan yang akan dikembangkan oleh satuan pendidikan berdasarkan panduan penyusunan kurikulum sebagai bagian tidak terpisahkan dari standar isi, dan

⁷² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013

- 4) Kalender pendidikan untuk penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah.⁷³

b. Standar Proses

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Tingkat Dasar Dan Menengah pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah mencakup proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Standar proses sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- 1) Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.
- 2) Pelaksanaan proses pembelajaran meliputi syarat yang harus dipenuhi yaitu rombongan belajar, beban kerja guru, buku teks pelajaran, dan pengelola kelas. Pelaksanaan pembelajaran

⁷³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006 Tentang Standar Isi Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah

merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

- 3) Penilaian hasil pembelajaran dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes dan nontes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, dan penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran menggunakan Standar Penilaian Pendidikan dan Panduan Penilaian Kelompok Mata Pelajaran.
- 4) Pengawasan proses pembelajaran mencakup pemantauan, supervisi, pelaporan, dan tindak lanjut.⁷⁴

c. Standar Kompetensi Lulusan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa Standar Kompetensi Lulusan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan

⁷⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Tingkat Dasar Dan Menengah.

kelulusan peserta didik. Standar kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi standar kompetensi lulusan minimal satuan pendidikan dasar dan menengah, standar kompetensi lulusan minimal kelompok mata pelajaran, dan standar kompetensi lulusan minimal mata pelajaran.⁷⁵

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sebagaimana dijelaskan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 39 ayat (1) bahwa Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Kemudian dijelaskan pada ayat (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan BAB VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 28 ayat (1)

⁷⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah

menyebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Ayat (2) menyebutkan Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian pada ayat ke (3) disebutkan kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- 1) Kompetensi pedagogik;
- 2) Kompetensi kepribadian;
- 3) Kompetensi profesional; dan
- 4) Kompetensi sosial

Kemudian pada pasal 35 ayat (1) dijelaskan tenaga kependidikan pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala Madrasah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan Madrasah/madrasah.⁷⁶

e. Standar Sarana dan Prasarana

⁷⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sarana dan prasarana menurut ketentuan umum Permendiknas (Peraaturan Menteri Pendidikan Nasional) No. 24 Tahun 2007 yaitu sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan berfungsi Madrasah/madrasah. Sarana pendidikan meliputi gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat media pembelajaran. Sedangkan yang merupakan prasarana diantaranya halaman, taman, lapangan, jalan menuju Madrasah, dan lain-lain.⁷⁷

f. Standar Pengelolaan

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 51 ayat (1) disebutkan bahwa pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis Madrasah/madrasah. Kemudian di dalam Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa setiap satuan pendidikan wajib memenuhi standar pengelolaan pendidikan yang berlaku secara nasional. Standar pengelolaan yang dimaksud pada ayat (1) yaitu Standar Pengelolaan

⁷⁷ Permendiknas (Peraaturan Menteri Pendidikan Nasional) No. 24 Tahun 2007.

Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan Madrasah/madrasah, sistem informasi manajemen, dan penilaian khusus.⁷⁸

g. Standar Pembiayaan

Standar Pembiayaan Pendidikan diatur berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 69 Tahun 2009 tentang Standar Biaya Operasi Nonpersonalia Tahun 2009 untuk Madrasah Dasar / Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Madrasah Menengah Pertama / Madrasah Tsanawiyah(SMP/MTs), Madrasah Menengah Atas / Madrasah Aliyah (SMA/MA), Madrasah Menengah Kejuruan(SMK), Madrasah Dasar Luar Biasa (SDLB), Madrasah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), dan Madrasah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB).

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 69 Tahun 2009 disebutkan bahwa standar pembiayaan pendidikan adalah biaya minimum yang diperlukan sebuah satuan pendidikan agar dapat melaksanakan kegiatan pendidikan selama satu tahun. Biaya disini meliputi biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya investasi satuan pendidikan sebagaimana meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia dan modal kerja tetap. Biaya

⁷⁸ Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah

operasi satuan pendidikan meliputi: 1) Gaji Pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji; 2) Bahan atau peralatan pendidikan yang habis pakai; 3) Biaya operasi pendidikan yang tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi.

Biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.⁷⁹

h. Standar Penilaian Pendidikan

Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Standar Penilaian Pendidikan menjelaskan bahwa standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Penilaian pendidikan adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Penilaian hasil belajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

⁷⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 69 Tahun 2009 tentang Standar Biaya Operasi Nonpersonalia Tahun 2009

- 1) sah, berarti penilaian didasarkan pada data yang mencerminkan kemampuan yang diukur.
- 2) objektif, berarti penilaian didasarkan pada prosedur dan kriteria yang jelas, tidak dipengaruhi subjektivitas penilai.
- 3) adil, berarti penilaian tidak menguntungkan atau merugikan peserta didik karena berkebutuhan khusus serta perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender.
- 4) terpadu, berarti penilaian oleh pendidik merupakan salah satu komponen yang tak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran.
- 5) terbuka, berarti prosedur penilaian, kriteria penilaian, dan dasar pengambilan keputusan dapat diketahui oleh pihak yang berkepentingan.
- 6) menyeluruh dan berkesinambungan, berarti penilaian oleh pendidik mencakup semua aspek kompetensi dengan menggunakan berbagai teknik penilaian yang sesuai, untuk memantau perkembangan kemampuan peserta didik.
- 7) sistematis, berarti penilaian dilakukan secara berencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah baku.
- 8) beracuan kriteria, berarti penilaian didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi yang ditetapkan.

9) akuntabel, berarti penilaian dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi teknik, prosedur, maupun hasilnya.⁸⁰

6. Faktor Penghambat Peningkatan Mutu Pendidikan

Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam peningkatan mutu pendidikan yaitu⁸¹:

a. Lembaga pendidikan berbeda dengan layanan jasa dan perdagangan.

Perlu dipahami bahwa tugas dari pendidikan agar siswa memiliki berbagai nilai dan kepercayaan yang semuanya sukar untuk diukur. Dalam layanan jasa dan perdagangan mudah untuk dihitung berapa modal, berapa barang terjual dan berapa keuntungan yang diperoleh. Sedangkan di dalam lembaga pendidikan pengukuran nilai sangat susah dilakukan karena banyak nya hal yang harus diperhitungkan. Seperti halnya mengukur kecerdasan antar siswa. Siswa satu dengan lainnya cenderung memiliki kelebihan yang berbeda-beda. Sehingga Madrasah pada dasarnya susah untuk mengukur kecerdasan seorang siswa jika hanya diukur dengan ujian Madrasah saja. Bahkan mutu sebuah lembaga pendidikan tidak dapat diukur sama rata. Hal demikian menjadi salah satu faktor penghambat bagi kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu itu sendiri.

⁸⁰ Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Standar Penilaian Pendidikan

⁸¹ Minnah El-Widdah, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, (Bandung: Alfabeta 2012). hlm. 109

b. Tujuan pendidikan sulit diukur tingkat ketercapaiannya

Tercapainya tujuan pendidikan seharusnya tidak cukup pada nilai namun termasuk proses belajar mengajar di Madrasah. Tujuan pendidikan bersifat jangka panjang yaitu menyiapkan manusia yang baik. Manusia yang baik kadang kala tidak langsung dirasakan sebagai bukti tercapainya tujuan pendidikan tersebut, melainkan setelah mengalami proses panjang dalam rentang kehidupan manusia. Namun kecenderungan Madrasah hanya melihat hasil akhir dari ujian dalam menentukan keberhasilan pendidikan.

c. Hak pelanggan untuk menentukan pilihan pendidikan

Peserta didik di satu pihak sebagai pelanggan yang harus diberikan pelayanan pendidikan dan pembelajaran terbaik, namun di sisi lainnya sebagai manusia dapat menentukan sendiri pilihan terbaiknya. Pembentukan manusia tidak sama dengan pembentukan barang yang mudah direkayasa menjadi bentuk-bentuk baru. Karakter dan sifat masing-masing peserta didik yang berbeda-beda menjadi salah satu hal yang susah di kendalikan dalam rangka mencapai mutu pendidikan di Madrasah. Karena kecenderungan mereka yang menonjolkan kelebihan individu.

d. Manajemen Madrasah menghadapi masalah fragmentatif

Ketika dalam pengambilan keputusan Madrasah banyak dipengaruhi oleh faktor tuntutan dari pihak luar, seperti wali siswa, pemerintah dan lapangan kerja. Unsur-unsur tersebut berada di luar dan sangat beragam kepentingan, tidak dalam jajaran manajemen Madrasah, sehingga tarik banyaknya kepentingan menjadi masalah tersendiri bagi kepala Madrasah dalam menentukan dan meningkatkan mutu pendidikan di Madrasahny.

e. Kepala Madrasah memiliki tugas mengajar yang berlebihan

Kepala Madrasah terkadang terlalu sibuk dalam kegiatan mengajar, sehingga kurang memiliki waktu untuk melaksanakan manajemen mutu pendidikan. Tugas rangkap sering kali menyebabkan tidak optimalnya tugas tersebut, karena tugas satu dengan lainnya tidak dapat dibatasi. Menjadi guru harus profesional, demikian juga menjadi kepala sekolah sudah semestinya harus profesional. Namun, profesional dalam dua bidang secara bersamaan seringkali menjadi kendala

f. Kepala Madrasah memiliki profesi yang sama dengan guru

Dalam sistem koordinasi antara kepala Madrasah dan guru terkadang menjadi saling bergesekan, sehingga berpengaruh terhadap tujuan bersama untuk mencapai mutu pendidikan.

g. Pengelola kurang wawasan untuk memperbaiki sistem mutu

Kurangnya wawasan untuk memperbaiki sistem mutu dapat dipengaruhi karena tidak mengikuti training serta tidak mengikuti

penataran-penataran yang diberikan, misalnya di Madrasah tidak pernah memberikan bagaimana pengelola harus bekerja dalam Madrasah sebagai suatu sistem untuk menerapkan program-program perbaikan.

- h. Kebijakan dan penyelenggaran pendidikan nasional menggunakan pendekatan *education production function*

Pendekatan ini menganggap bahwa apabila *input* pendidikan seperti pelatihan guru, pengadaan buku dan alat pelajaran serta perbaikan sarana dan prasarana pendidikan lainnya terpenuhi maka mutu pendidikan (*output*) secara otomatis akan terjadi. Dalam kenyataan, mutu pendidikan yang diharapkan belum sesuai harapan. Karena selama ini dalam menerapkan pendekatan *education production function* terlalu memusatkan pada *input* pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan. Padahal mutu sebuah pendidikan juga diukur dari baik tidaknya proses pendidikan yang berlangsung.

- i. Penyelenggaraan pendidikan nasional yang sentralistik

Hal ini mengakibatkan Madrasah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi, yang mempunyai jalur sangat panjang dan terkadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi Madrasah setempat. Maka dengan demikian, Madrasah kehilangan kemandirian, inisiatif untuk memajukan termasuk mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

j. Peran serta masyarakat

Partisipasi masyarakat selama ini masih cenderung sangat minim, khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan pada umumnya lebih banyak bersifat dukungan dana, bukan turut andil dalam pengambilan keputusan, monitoring dan evaluasi.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul-betul baru yang sebelumnya belum pernah diketahui. Pembuktian berarti yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu. Pengembangan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena peneliti bermaksud untuk mengetahui dan memahami peristiwa yang terdapat dalam obyek penelitian secara mendalam. Sebagaimana dijelaskan Lexy J. Moleong dalam bukunya menyebutkan bahwa pendekatan kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh

subyek penelitian, misal perilaku, persepsi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁸²

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yaitu jenis penelitian data literal dengan faktor-faktor dalam lapangan.⁸³ Metode kualitatif deskriptif akan menghasilkan data berupa kata-kata atau deskriptif yang berasal dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui informasi yang luas dan mendalam sehingga mengutamakan proses yang terjadi sesuai dengan fakta keadaan di lapangan. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna.⁸⁴

Penelitian kualitatif ini tidak ada perlakuan yang diberikan atau dikendalikan seperti yang ditemui dalam penelitian eksperimen. Tujuannya untuk dapat melukiskan variabel atau kondisi yang sebenarnya sesuai fakta yang ada di lapangan.⁸⁵ Dengan kata lain peneliti harus bersifat “*perspetif emic*” artinya memperoleh data bukan “sebagai mana seharusnya”, bukan berdasarkan apa yang difikirkan oleh peneliti, tetapi berdasarkan sebagaimana

⁸² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 6.

⁸³ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Rake Sarasen, 1996), hlm. 76

⁸⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfa Beta, 2012), hlm. 15.

⁸⁵ Arief Furchan, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 447.

adanya yang terjadi dilapangan, yang dialami, dirasakan, dan difikirkan oleh narasumber atau partisipan.⁸⁶

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun tempat atau lokasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah MIN 2 Kota Banjar, yang beralamat di Jalan Raya Jl. Banjar Cikawung, Rejasari, Langensari, Kota Banjar, Jawa Barat. Waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua bulan, terhitung dari bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021.

3. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut untuk menarik kesimpulan.⁸⁷ Variabel utama dalam penelitian ini adalah manajemen kepemimpinan perempuan yang bertujuan untuk menganalisis perkembangan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar.

4. Sumber Data

Adapun sumber data dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁸⁸ Data yang didapat melalui pengukuran-

⁸⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*....hlm. 296.

⁸⁷ *Ibid.*,hlm. 60

⁸⁸ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2008), hlm.62.

pengukuran tertentu untuk digunakan landasan dalam menyusun argumentasi logis menjadi fakta.⁸⁹ Peneliti dalam memilih sumber data menggunakan teknik *purposive sampling*, merupakan teknik penentuan sumber data pada orang yang akan diwawancarai dengan pertimbangan tertentu.⁹⁰ Kemudian peneliti juga menggunakan teknik *snowball sampling*. *Snowbol sampling* merupakan teknik pengumpulan sample yang mula-mula kecil kemudian menjadi besar.⁹¹

Peneliti menggunakan *Snowbol sampling* karena pertama peneliti memilih satu atau dua orang saja, tetapi jika data dirasa belum cukup maka peneliti akan mencari tambahan dari orang lain untuk melengkapi data tersebut. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah ibu Tati Lasmanawati, M.Pd.I selaku kepala madrasah, bapak Saryono, S.Pd.I selaku Waka kurikulum, bapa Ahmad Faozan, S.Pd.I sebagai waka kesiswaan, dan beberapa guru kelas. Pertimbangan tertentu ini adalah orang tersebut mengalami, memahami, dan mengetahui tentang obyek atau situasi sosial yang akan diteliti.

b. Data Sekunder

⁸⁹ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknis Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 104.

⁹⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan....* hlm. 300.

⁹¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014).

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitian.⁹² Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama, diantaranya bapa H. Mujamil S.IP, selaku ketua komite Madrasah dan beberapa guru, wali murid dan siswa. Data sekunder juga bisa berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Sebagai data sekunder peneliti mengambil dari buku-buku atau dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang benar-benar valid dalam penelitian, perlu ditentukan teknik-teknik pengumpulan data yang sesuai, maka peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya dengan si penjawab atas responden.⁹³ Wawancara juga bisa disebut dengan dialog untuk menggali data sehingga peneliti mendapatkan informasi yang diharapkan berkaitan dengan topik penelitian. Dalam wawancara ini penulis menggunakan dua jenis wawancara, yakni wawancara terpimpin dan wawancara tidak terpimpin.

⁹² Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), hlm. 91.

⁹³ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bandung: Ghalia Indonesia, n.d.), hlm. 193.

Wawancara terpimpin ialah tanya jawab yang terarah untuk mengumpulkan data-data yang relevan saja. Sedangkan wawancara tidak terpimpin ialah wawancara yang tidak terarah.⁹⁴

Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan untuk menggali data tentang tipe kepemimpinan perempuan di MIN 2 Kota Banjar, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu serta mengetahui faktor pendukung dan penghambat, menggali sejarah atau latar belakang berdirinya lembaga, letak geografis obyek penelitian, Adapun instrumen pengumpulan datanya berupa pedoman interview yang terstruktur sebelumnya, dengan mewawancarai kepala madrasah, guru, stakeholder, komite madrasah dan beberapa murid serta wali murid.

b. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.⁹⁵ Observasi ialah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.⁹⁶ Metode ini digunakan untuk melihat secara langsung tipe kepemimpinan yang digunakan oleh kepala MIN 2 kota Banjar dalam menjaga serta mengembangkan mutu pendidikan yang sudah terbangun. Dengan melakukan observasi peneliti juga dapat mengetahui bagaimana

⁹⁴ Purnomo Setiady Akbar Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 56.

⁹⁵ Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (Bandung: Alfa Beta, 2009), hlm.30.

⁹⁶ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial...* hlm. 52.

strategi yang digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan sekaligus mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat. Peneliti juga akan memperoleh pandangan secara keseluruhan terkait topik penelitian, tidak hanya itu peneliti juga akan memperoleh pengalaman langsung, sehingga peneliti lebih mudah memahami informasi yang diperlukan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu metode dengan mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.⁹⁷ Dokumentasi dalam penelitian kualitatif merupakan pelengkap dari metode wawancara dan observasi, karena dengan adanya dokumentasi data yang disajikan akan lebih valid dan dapat dipercaya, karena didukung oleh sesuatu yang bisa ditangkap oleh panca indra. Dokumentasi yang dilakukan peneliti adalah berupa dokumen madrasah, foto kegiatan penelitian, dan rekaman wawancara responden maupun informan pendukung dengan alat perekam atau camera sebagai alat pendukung keaslian data.

⁹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: PT. Reneka Cipta, 2010), hlm. 231.

6. Uji Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi untuk menunjukkan kevalidan dan keabsahan data. Teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Tujuan dari teknik ini bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi sebagai alat peningkatan pemahaman peneliti terhadap fenomena yang telah ditemukan.⁹⁸ Teknik triangulasi yaitu: (1) triangulasi dengan sumber, yaitu membandingkan dan meninjau kembali data dan hasil pengamatan dengan hasil wawancara, (2) triangulasi dengan metode, yaitu membandingkan data dan meninjau kembali sumber data dari pengamatan dan wawancara, (3) triangulasi dengan teori, yaitu membandingkan sumber data pengamatan dan wawancara dengan teori-teori yang terkait.⁹⁹ Dilakukan triangulasi agar data yang telah diperoleh akurat dan dapat menjawab rumusan masalah yang telah tersusun. Peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan meninjau kembali data dan hasil pengamatan dengan hasil wawancara.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah analisis terhadap data yang telah tersusun atau data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan. Dalam hal ini peneliti

⁹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan...* hlm. 330

⁹⁹ Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 71.

menggunakan metode data kualitatif yaitu proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis, transkrip, wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan untuk menemukan makna terhadap data-data tersebut agar dapat diinterpretasikan temuannya pada orang lain.¹⁰⁰

Analisis data pada penelitian kualitatif ini bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu kemudian disimpulkan sehingga menjadi data yang valid, mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti menggunakan analisis data di lapangan dengan model Miles dan Huberman, yaitu pengumpulan data dilakukan secara berulang-ulang sampai tuntas dan data dianggap kredibel.¹⁰¹ Adapun langkah-langkah proses analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Data Reduction* (reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksikan memberikan data yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang dikumpulkan dengan

¹⁰⁰ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori- Aplikasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 217.

¹⁰¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 337

wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk kemudian dijadikan rangkuman.

b. *Data Display* (penyajian data)

Penyajian data adalah suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan/tindakan yang diusulkan.¹⁰² Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah *mendisplaykan* atau menyajikan data. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan informasi, dari informasi yang kompleks ke informasi yang sederhana sehingga mudah dipahami maksudnya.

c. *Conclusion Drawing/Verification* (penarikan kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.¹⁰³ Penulis dalam melakukan penarikan kesimpulan dengan mencermati dan menggunakan pola pikir yang dikembangkan. Penarikan kesimpulan dari hasil penelitian ini menjawab semua rumusan masalah yang telah ditetapkan oleh penulis. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat

¹⁰² Mohammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Angkasa, 1993), hlm. 167.

¹⁰³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 15.

sementara dan akan berkembang setelah penulis berada di lapangan.¹⁰⁴

Oleh karena itu, dalam analisis data ini peneliti menggunakan analisis deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan bagaimana manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan MIN 2 Kota Banjar.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan serangkaian pembahasan guna memperjelas dan mempermudah pembuatan tesis secara sistematis. Sistematika pembahasan ini merupakan deskripsi yang menggambarkan urutan bahasan dari tiap bab. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Bab ini terdiri dari Tujuh sub bab, yang dimulai dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, landasan teori, metode penelitan, dan sistematika pembahasan.

BAB II Gambaran Umum. Pada bagian ini penulis menguraikan gambar umum dari profil MIN 2 Kota Banjar.

BAB III Pembahasan. Bab ini berisikan uraian tentang analisis tipe kepemimpinan perempuan di MIN 2 Kota Banjar, analisis manajemen kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar dan mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar

¹⁰⁴ *Ibid.*, hlm. 345

BAB IV Penutup. Pada Bagian penutup berisi kesimpulan dan saran.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari uraian diatas mengenai *Manajemen Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Min 2 Kota Banjar* dan berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Konsep manajemen kepemimpinan perempuan di MIN 2 Kota Banjar dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kepemimpinan partisipatif yaitu fungsi pimpinan yang tidak sekedar berlangsung/bersifat dua arah tetapi berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan yang dipimpin.
2. Implementasi manajemen kepemimpinan perempuan kepala Madrasah MIN 2 Kota Banjar dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan perencanaan mutu, pengendalian mutu, perbaikan dan peningkatan mutu dapat disimpulkan berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan atas terlaksananya semua aspek perencanaan, pengendalian dan perbaikan dan peningkatan mutu. Serta dapat dilihat dari tercapainya mutu pendidikan berdasarkan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengenaik 8 Standar Nasional Pendidikan.
3. Faktor pendukung implementasi manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar yaitu dalam

meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar yaitu dapat berjalannya perumusan Visi, Misi dan Tujuan Madrasah, Evaluasi Diri Madrasah, Peranan kepala Madrasah, Peningkatan Mutu Guru. Sedangkan faktor penghambat implementasi manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar yaitu kepala Madrasah memiliki tugas mengajar yang berlebihan, dan kepala Madrasah memiliki profesi yang sama dengan guru.

B. SARAN

Dari kesimpulan diatas dan berbagai analisa maka peneliti akan memberikan saran yaitu perlu adanya tim penjaminan mutu internal di MIN 2 Kota Banjar. Hal ini bertujuan agar kepala Madrasah dapat memastikan bahwa mutu pendidikan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang diharapkan. Sejauh ini dalam penanganan mutu pendidikan masih dipegang penuh oleh kepala Madrasah. Padahal banyak aspek yang harus dilakukan dalam menjalankan dan meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar. Jadi, perlu adanya tim khusus yang melakukan perencanaan, pengendalian dan peningkatan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Dari segi kepemimpinan, peneliti sangat mendukung apa yang sudah dilakukan oleh kepala Madrasah MIN 2 Kota Banjar saat ini. Kemudian, dari segi pelaksanaan manajemennya peneliti menyarankan diperlukan adanya program khusus dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 2 Kota Banjar. Misalnya dibuat perencanaan khusus jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Idi, Jalaluddin. *Filsafat Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Abdul Kholid Achmad, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 1, No 2, Juli-Desember 2016.
- Ali Mohammad, *Strategi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Angkasa, 1993.
- Amtu Onisimus, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementas*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Ara Hidayat, Imam Machali, *The Hand Book of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Madrasah/Madrasah Di Indonesia, cetakan Kedua*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Ara Hidayat, Imam Machali. *The Hand Book Of Education Management*, cet. II, Jakarta, prenamedia group, 2018.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: PT. Reneka Cipta, 2010.
- Asrori Ma'sum Muhammad, *Analisis Aktualisasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*, Realita 15 no. 2 2017.
- Aziz Safrudin, *Pemikiran Pendidikan Islam*, Yogyakarta:Kalimedia, 2015.
- Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.
- Baharun Hasan, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Ilmu Tarbiyah 6, no. 1, 2017.
- Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jurnal Ilmu Tarbiyah, Vol 6, No 1, Januari 2017.
- Basri Muhammad, *Budaya Mutu Dalam Pelayanan Pendidikan*, Jurnal Ilmu Pemerintahan 1, no. 2, 2011.
- Bisgaard Soren, *Quality Manajement and Juran's Legacy*, dalam *junal University of Massachussets Amherst*, 11 September 2008.

- Borujerdi Asyraf, *Sekilas Tentang Peran Sosial-Politik Perempuan Dalam Pemerintahan Islam, Membela Perempuan: Menakar Feminisme Dengan Nalar Agama*, Ed. Ali Hosein Hakeem, Terj. A.H. Jemala Gembala, Jakarta: Al-Huda, 2005.
- Dewantara Ki Hadjar, *Pendidikan: Bagian Pertama, Cetakan Ketiga*, Yogyakarta: Majelis luhur persatuan Taman Siswa, 2004.
- Diana Anastasia, Fandy Tjiptono *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi: 2003.
- Dokumentasi MIN 2 Kota Banjar 2021
- El-Widdah Minnah, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, Bandung: Alfabeta 2012.
- Fadhli Muhammad, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif Dalam Menciptakan Madrasah Efektif*, Tarbiyah 23, no. 1, 2016.
- Fathon Abdurrahman i, *Metodologi Penelitian Dan Teknis Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fitrah Muh, *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Penjaminan Mutu 3, no. 1, 2017.
- Furchan Arief, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Hayati Neuneuang Ratna, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kaum Perempuan dalam Kepemimpinan*. Seminar Nasional Wanita Pusat Studi Wanita UGM, 2009.
- Ibu Tati Lasmanawati, Kepala Madrasah, *Wawancara*, Tanggal 20 Juni 2021
- Ismail Feiby, *Manajemen Berbasis Madrasah: Solusi Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Jurnal Ilmiah Iqra' 2, no. 2, 2008.
- Ismail Feiby, Mardan Umar. *Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming Dan Joseph Juran)*, Jurnal Ilmiah Iqra' 11, no. 2, 2018.
- Jahari Jaja, *Kinerja Kepala Madrasah Menengah Atas Berbasis Islam*, Jurnal Pendidikan Islam 28, no. 1, 2013.

- Juran J.M., *Quality Control Handbook*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1951.
- Leny Marlina, *Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan*, Ta'dib 18, no. 02, 2013.
- Machali Imam, Ara Hidayat *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Madrasah dan Madrasah*, Yogyakarta: Kaukaba, 2012.
- Marhawati Base, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 3, no. 1, 2015.
- Marhawati, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan pada Madrasah Efektif*, Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, vol 1, No 2, 2017
- Maunah Binti, Aminatul Zahroh. *Total Quality Management (TQM): Sebuah Langkah Dalam Mengedepankan Kualitas Output Melalui Sistem Kontrol Mutu (Quality Control) Madrasah*, Realita 13, no. 2, 2015.
- Maunah Dr. Hj. Binti, M. Pd.I, *Landasan Pendidikan*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Mokoginta Hennie, *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Tinggi*, Prosiding APTEKINDO 6, no. 1, 2010.
- Moleong Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakaya, 2007.
- Montgomery Paula, Roslin Growe, "Women and the leadership paradigm: bridging the gender gap", *Nasional FORUM of Educational Administration and Supervision Journal (NFEASI)*, Volume 15E, No. 4, 1999-2000.
- Muhadjir Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasen, 1996.
- Muhyadi, Eutrovia Iin Kristiyanti, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan (Studi Kasus Smkn 7, Smkn 1 Bantul, Smkn 1 Tempel)*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 3, no. 1, 2015.
- Muspawi Muhammad, *Menganalisis Rencana Strategi Menuju Lembaga Pendidikan Berkualitas Dan Kompetitif*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 15, no. 1, 2015.
- Mustaqim Mustaqim, *Madrasah/Madrasah Berkualitas Dan Berkarakter*, Nadwa 6, no. 1, 2016.

- Nasution M.N., *Menejemen Mutu Terpadu Total Quality Management*, Jakarta: Galia Indonesia: 2001.
- Nasution Sri Purwanti, *Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Kependidikan Islam 6, no. 1, 2016.
- Nawawi Hadari, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Haji Masagung, 1988.
- Nazir Moh., *Metode Penelitian*, Bandung: Ghalia Indonesia, n.d.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 69 Tahun 2009 tentang Standar Biaya Operasi Nonpersonalia Tahun 2009
- Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah
- Peraturan Menteri pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Standar Penilaian Pendidikan
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006 Tentang Standar Isi Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Tingkat Dasar Dan Menengah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013
- Perawati Perawati, Yeni Wulandari, Eva Dwi Sartika, *Strategi Kepala Madrasah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) 3, no. 1, 2018.
- Permendiknas (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional) No. 24 Tahun 2007.
- Qardhawi Yusuf, *Fatwa-Fatwa Kontemporer Jilid I*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999.

- Rahman k.A, *Peningkatan Mutu Madrasah Melalui Penguatan Partisipasi Masyarakat*, Jurnal Pendidikan Islam 1, no. 227–246, 2012.
- Ramli Muhammad, *Manajemen Dan Peningkatan Pesantren : Dinamika Kepemimpinan Kiayi Di Pesantren*, AL Falah 17, no. 32, 2017.
- Ramli, *Manajemen Dan Peningkatan Pesantren : Dinamika Kepemimpinan Kiayi Di Pesantren*. Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, Vol 17, No 2, 2017.
- Republika News, MUI Tak Pernah Larang Pemimpin Wanita, diakses dari http://nasional.republika.co.id/berita/breaking_new/nasional/11/03//17/170321-mui-tak-pernah-larang-pemimpin-wanita, pada tanggal 3 Juli 2021.
- Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta, 2009.
- Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sagala Syaiful, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Sallis Edward, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan, Jogjakarta: IRCiSoD, 2012*.
- Sudharta et al., *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Perspektif Psikologi*. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, Vol 1, No 3, 2017.
- Sudharta Vonny Angeli et al., *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Perspektif Psikologi*, Manajemen Dan Supervisi Pendidikan 1, no. 3
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfa Beta, 2012.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfa Beta, 2008.
- Suryadi Rudi Muhammad, *Visi Dan Paradigma Pendidikan Agama Islam (PAI): Kualitas, Integritas Dan Kompetitif*, Edukasi 4, no. 2, 2016.
- Suti Marsus, *Strategi Peningkatan Mutu Di Era Otonomi Pendidikan*, Jurnal Medtek 3, no. 2, 2011.
- Syawkani Imam, *Naiul Awtar*, Darul Hadis, 1426 H/2005 M.

- Tilaar H.A.R., *Kaleidoskop Pendidikan Nasional*, Jakarta : PT. Kompas Media Nusantara, 2012.
- Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional), Bandung: Citra Umbara, 2003.
- Usman Husaini, Purnomo Setiady Akbar *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- UU. No 19 Tahun 2007, Tentang Standar Pengelolaan Madrasah
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritis Dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Warlizasusi Jumira, *Reformasi Pendidikan Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kabupaten Rejang Lebong*, TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan 1, no. 2, 2017.
- Wawancara dengan bapak Adin Mustamir selaku Waka Sarana dan Prasarana MIN 2 Kota Banjar
- Wawancara dengan bapak H. Mujamil selaku ketua komite MIN 2 Kota Banjar
- Wawancara dengan Ibu Siti Maesaroh, selaku guru di MIN 2 Kota Banjar
- Wawancara dengan Ibu Tati selaku Kepala Madrasah MIN 2 Kota Banjar
- Wawancara dengan Pak Joni selaku Waka Kesiswaan MIN 2 Kota Banjar
- Widodo Hendro, *Ontologi Kependidikan Islam*, ed. Imam Machalii and Adhi Setiyawan, Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010.
- Yahya, *Problem Manajemen Pesantren, Madrasah Dan Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output*, 105.
- Zakiah St, *Kepemimpinan Perempuan Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Bone*, AL-MAIYYAH : Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan 11, no. 1, 2018.

Zuhdi Muhammad harfin, *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam*, EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam 19, no. 01, 2014.

Zuriah Nurul, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori- Aplikasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

