

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH
DI MADRASAH ALIYAH FATAHILLAH SUKOJEMBER JELBUK
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Dwi Zulfa Yuni Ursila

T20183085

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
DESEMBER 2023**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH
DI MADRASAH ALIYAH FATAHILLAH SUKOJEMBER JELBUK
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

Dwi Zulfa Yuni Ursila

NIM : T20183085

Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dr. Hj. St. Rodliyah, M.Pd.

NIP : 196809111999032001

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH
DI MADRASAH ALIYAH FATAHILLAH SUKOJEMBER JELBUK
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Hari: Selasa

Tanggal: 12 Desember 2023

Tim Penguji

Ketua


Sekretaris


Dr. H. Mustajab, S.Ag, M.Pd.I
NIP. 197409052007101001


Abdul Karim, S.Pd.I., M.Pd.I.
NUP. 20160367

Anggota :

1. Dr. Zainal Abidin, S.Pd.I., M.Si.
2. Dr. Hj. ST. Rodliyah, M.Pd.


Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan




Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si
NIP. 1973042420000031005

MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS surah Nahl ayat 90)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Tim penyusun Al-qur'an Terjemah, QS An Nahl: 90, (Bandung: CV Penerbit J ART, 2004)

PERSEMBAHAN

Sembah sujud syukur saya kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat kepadaku, yang telah memberikan kekuatan kepadaku, memberiku akal untuk berfikir dengan penuh cinta dan kasih sayang. Atas karunianya yang telah memudahkan penelitian ini hingga selesai. Sholawat serta salam yang selalu saya haturkan kepada sang insan al kamil manusia yang sempurna, manusia yang tidak seperti manusia yaitu junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan dengan sepenuh hati kepada:

1. Abuyahanda jukianto dan ummah siti faiseh yang selalu saya pinjai do'anya disetiap harinya, yang selalu membimbing dan menasehatiku, yang selalu mengajarkanku agar tidak menyerah ditengah jalan dan memberiku semangat akan pentingnya pendidikan dan terima kasih telah mengenalkanku kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW.
2. Adik kandungku Naila Tri Agustin yang saat ini masih menempuh pendidikan di pondok pesantren nurul islam jember yang selalu senantiasa mendoakan perjalanan saya
3. Keluarga besar saya yang sudah ikut serta dalam menyemangati perjalanan pendidikan S1 saya, terima kasih selalu untuk saya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. karena berkat taufik dan maunahnya perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi ini yang berjudul “ *Kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di madrasah aliyah fatahillah sukajember jelbuk kabupaten jember*” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana strata 1 dapat terselesaikan dengan lancar walaupun jauh dari kata sempurna.

Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita yang telah membawa kita dari jaman kebodohan menuju jaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan, yaitu nabi besar Muhammad SAW yang jika tidak ada beliau tidak akan ada kita semua.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas serta layanan bimbingan yang sangat memuaskan kepada penulis selama proses belajar.
2. Bapak Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.

3. Bapak Nuruddin, M.Pd.I. selaku Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas.
4. Bapak Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I. selaku koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah meluangkan waktu untuk menyetujui hasil skripsi yang telah diselesaikan.
5. Ibu Dr. Hj. ST. Rodliyah, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membimbing dengan sabar hingga selesainya skripsi ini.
6. Segenap dosen pengajar di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalamannya selama proses perkuliahan.
7. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan motivasi do'a dan semangat kepada penulis sampai terselesainya skripsi ini.
8. Yuliana Ningsih S.Pd.I selaku Kepala madrasah MA Fatahillah sukojember jelbuk kabupaten jember yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian dimadrasah.
9. Almamaterku UIN KH Achmad Siddiq Jember.
10. Atas semua yang diberikan semoga Allah SWT membalas amal kebajikannya, besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan keilmuan bagi pembaca guna meningkatkan mutu pendidikan diindonesia.

ABSTRAK

Dwi Zulfa Yuni Ursila,2022: *Kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di madrasah aliyah Fatahillah sukojember jelbuk kabupaten jember.*

Kata kunci: Kepemimpinan kepala madrasah perempuan, meningkatkan mutu madrasah.

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu supaya mampu untuk berdiri sendiri. Dengan pendidikan diharapkan seseorang mampu untuk berkembang baik secara profesional, keterampilan maupun kepribadian, agar mampu menghadapi tantangan zaman yang semakin sulit, Kepemimpinan pendidikan sangat dibutuhkan pada era sekarang adalah seorang pemimpin yang mampu membawa lembaga pendidikan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang berkualitas. Tidak hanya pemimpin kepala laki-laki melainkan, pemimpin perempuan juga sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan, melalui aspek merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta memberdayakan sumber daya yang telah tersedia secara optimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Merencanakan dimaksudkan bahwa pemimpin pendidikan harus dapat memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang dilakukan.

Focus Penelitian yang diteliti antara lain: 1) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di MADRASAH ALIYAH Fatahillah Sukojeber Jelbuk Kabupaten Jember?; 2) Apa saja kendala dari kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di MADRASAH ALIYAH Fatahillah Sukojeber Jelbuk Kabupaten Jember?

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipan pasif, wawancara semi terstruktur dan studi dokumen. Sedangkan analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dengan model interaktif Milles Huberman dan Saldana. Dengan analisis data yakni kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan sumber.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah: 1) Dalam memimpin madrasah, kepala madrasah menggunakan beberapa gaya kepemimpinan diantaranya: a) Gaya kepemimpinan Demokratis, b) Gaya Kepemimpinan Transformational, c) Gaya kepemimpinan Visioner. 2) Kendala yang dialami kepala madrasah yaitu kurangnya kepercayaan masyarakat akan madrasah yang dipimpinnya yang mana masyarakat lebih percaya kepada sekolah berbasis pesantren.

DAFTAR ISI

| | Hal |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Konteks Penelitian..... | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 7 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| E. Definisi Istilah..... | 10 |
| F. Sistematika pembahasan | 11 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN | 13 |
| A. Penelitian Terdahulu | 13 |
| B. Kajian Teori..... | 21 |

| | |
|---|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 49 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 49 |
| B. Lokasi Penelitian | 50 |
| C. Subyek Penelitian | 50 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 51 |
| E. Analisis Data | 54 |
| F. Keabsahan Data..... | 57 |
| G. Tahap-tahap Penelitian | 57 |
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA..... | 59 |
| A. Gambaran Objek Penelitian | 59 |
| B. Penyajian Data dan Analisis Data | 66 |
| C. Pembahasan temuan | 80 |
| BAB V PENUTUP..... | 87 |
| A. Kesimpulan | 87 |
| B. Saran..... | 89 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 90 |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

| No.Uraian | Hal. |
|---|------|
| 1.1 Persamaan dan Perbedaan Kajian Peneliti | 18 |
| 3.1 Subjek Penelitian..... | 50 |
| 4.1 Profil Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember..... | 60 |
| 4.2 Data Guru Dan Pegawai Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk | 65 |
| 4.3 Data peserta didik Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember | 66 |
| 4.4 Taabel prestasi peserta didik Madrasah Aliyah Ftahillah sukojember..... | 66 |
| 4.5 Temuan Hasail | 79 |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| 4.1 Foto Madrasah Aliyah Fatahillah | 59 |
| 4.2 Dokumentasi Gaya Kepemimpinan Demokratis | 69 |
| 4.3 Dokumentasi Gaya Kepemimpinan transformational | 72 |
| 4.4 Dokumentasi Gaya Kepemimpinan Visioner | 74 |
| 4.5 Pertemuan Pihak Sekolah dengan Wali Murid Madrasah | 77 |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pernyataan Keaslian Tulisan

Lampiran 2 : Permohonan Ijin Penelitian

Lampiran 3 : Matrik Penelitian

Lampiran 4 : Jurnal Kegiatan Penelitian

Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 6 : Pedoman Wawancara

Lampiran 7 : Dokumentasi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

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

Dalam peraturan menteri Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia. Sebagaimana diamanatkan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005, setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan tersebut bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan (SNP).¹

Sekolah yang bermutu merupakan suatu lembaga pendidikan yang membangun kepercayaan masyarakat untuk memilih lembaga pendidikan

¹ Undang-Undang Dasar 1945 nomor 20 Tahun 2003

tersebut sebagai tempat untuk menuntut ilmu bagi putra-putrinya. Oleh sebab itu, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk selalu meningkatkan mutu pendidikannya. Sebab mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan, Pasal 91 Ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa: "Setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan". Dengan demikian sekolah yang merupakan lembaga pendidikan formal diarahkan untuk melakukan peningkatan mutu pendidikan. Menurut Abuddin Nata, yang dimaksud dengan mutu pendidikan ialah pendidikan yang seluruh komponen serta berbagai perangkat pendukung lainnya dapat memuaskan peserta didik, pimpinan, guru dan masyarakat pada umumnya. Komponen yang bermutu tersebut antara lain terkait dengan kurikulum atau pelajaran yang diberikan, proses belajar mengajar, tenaga pendidik, sarana dan prasarana, lingkungan, pengelolaan.

Namun pada kenyataannya, saat ini sebagian sekolah/Madrasah di kota masih mengalami mutu pendidikan yang memprihatinkan. Beberapa sekolah mutu pendidikan masih rendah kondisi ini dapat dinilai dari segi sarana prasarana, kurikulum, program, media dan alat untuk mendukung kesiapan dalam mencapai mutu pendidikan. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka mutu pendidikan di beberapa lembaga pendidikan dasar ataupun menengah

masih rendah. Sehingga akan berpengaruh pada kesulitan untuk memperoleh peserta didik baru di tahun pelajaran baru.²

Sebagaimana Stephen Robinsion yang mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar tercapai tujuan yang diharapkan.³

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan pada era sekarang adalah seorang pemimpin yang mampu membawa lembaga pendidikan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang berkualitas. memiliki strategi yang tepat untuk meberdayakan tenaga pendidik melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada peserta didik untuk meningkatkan keahliannya dan dapat mendorong keterlibatan tenaga pendidik dimadrasah agar dapat menunjang kegiatan madrasah. seorang pemimpin pendidikan tidak hanya dimiliki oleh laki-laki saja karena pada intinya laki-laki dan perempuan mempunyai kriteria menjadi seorang pemimpin.

Namun ternyata dalam pandangan tradisional, perempuan digambarkan dengan kepribadian yang lemah, halus dan emosional, sedangkan laki-laki digambarkan sebagai sosok yang gagah, berani dan rasional. pada gambaran ini seolah-olah menggambarkan perempuan sebagai makhluk yang selalu berlindung kepada laki-laki. maka dari itu jarang sekali seorang perempuan mau menjadi pemimpin karna mereka tersisihkan oleh dominasi laki-laki.⁴

² Dodi Kurniawan, *“Peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah Laboratorium Kota jambi”*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Jambi, 2019) 3-4.

³ Hamzah B. Uno, *“Teori motivasi dan pembelajaran”*, (Jakarta:PT Bumi Aksara 2007), 55.

⁴ Charisma Ma’rifati, *“Manajemen kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS 1 ponorogo”*, (Tesis IAIN ponorogo 2020) 3.

Hal tersebut bisa terjadi karena yang *pertama* menurut teori seorang pemimpin haruslah laki-laki, dan laki-laki lah yang pantas untuk menjadi pemimpin, hal tersebut merupakan isu gender dan adanya budaya patriarki yang masih kental di Indonesia, sehingga perempuan dianggap lemah dan dinomor duakan setelah laki-laki. *Kedua*, muncul anggapan dalam keagamaan yang lebih cenderung merendahkan perempuan, perempuan dianggap sebagai manusia sekunder karena diciptakan dari tulang rusuk laki-laki. *Ketiga* sebagian besar perempuan tidak menginginkan menjadi pemimpin, karena perempuan lebih menerima kodrat sebagai ibu rumah tangga dan dilindungi oleh laki-laki.⁵

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak pada sebuah tugas atau pekerjaan. Kompetensi juga merujuk pada kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya dengan hasil baik. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.⁶

⁵ Ibid., 3

⁶ Charisma Ma'rifati, "*Manajemen Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MTS Negeri 1 Ponorogo*", (Tesis Institut Agama Islam Ponorogo, 2020),

Pendidikan merupakan bekal untuk manusia dalam mengarungi kehidupan di dunia ini. Sejak awal manusia dilahirkan di dunia telah merasakan nikmat pendidikan, karena dengan bekal pendidikan manusia dapat membangun pengetahuan, memperluas wawasan dan membentuk kepribadiannya. Nabi Muhammad SAW pertama kali menerima wahyu melalui perantara malaikat Jibril diperintahkan untuk membaca. Membaca mengandung makna untuk mengamati, menelaah dan memahami, serta mengamalkannya merupakan cara untuk mencapai pengetahuan sebagai bagian dari tujuan pendidikan.

Mutu pendidikan akan tercapai apabila kepala madrasah melakukan upaya melalui berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan mutu pendidikan dan membangun keunggulan yang menjadi ciri khas dari lembaga pendidikan yang dipimpin. Keunggulan sekolah dapat diwujudkan dalam bidang akademik, ekstrakurikuler, tenaga pendidik, kedisiplinan, sarana dan prasarana untuk kegiatan belajar mengajar lainnya.

Islam telah mewajibkan bagi umatnya baik laki-laki maupun wanita untuk menuntut ilmu (pendidikan), sekalipun dalam menuntut ilmu tersebut walaupun di tempat yang jauh untuk diperoleh. Dalam posisi menuntut ilmu Allah telah memposisikan manusia yang memiliki ilmu pengetahuan pada derajat yang tinggi sebagaimana firman Allah dalam Al- Qur`an Surah al-Mujadalah ayat 11 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu, "Berlapanglapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S.Al-Mujadalah Ayat 11).

Ayat diatas menjelaskan bahwa jika di antara kaum Muslimin ada yang diperintahkan Rasulullah saw berdiri untuk memberikan kesempatan kepada orang tertentu untuk duduk, atau mereka diperintahkan pergi dahulu, hendaklah mereka berdiri atau pergi, karena beliau ingin memberikan penghormatan kepada orang-orang itu, ingin menyendiri untuk memikirkan urusan-urusan agama, atau melaksanakan tugas-tugas yang perlu diselesaikan dengan segera.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah sukojember Jelbuk Kabupaten Jember dan hasil wawancara tersebut dikuatkan dengan observasi yakni sebagai berikut Madrasah Aliyah Fatahillah sukojember Jelbuk Kabupaten Jember merupakan Madrasah tertua se kecamatan Jelbuk, dan satu-satunya Madrasah yang sudah mendapatkan akreditasi “B”. Kepala madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah sukojember Jelbuk Kabupaten Jember Termasuk

satu-satunya Kepala madrasah perempuan yang sudah dua periode menjabat sebagai Kepala Madrasah.⁷

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan kepala sekolah Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk dan hasil wawancara tersebut dikuatkan dengan observasi sebagai berikut, Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk merupakan salah satu lembaga pendidikan yang mempunyai pemimpin perempuan bahkan sudah menjabat menjadi kepala sekolah selama dua periode dan belum pernah diteliti sebelumnya.⁸

Dari pemaparan diatas peneliti memiliki ketertarikan yang didasari dengan keingintahuan yang mendalam tentang manajemen kepala sekolah perempuan sehingga peneliti mengambil judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di madrasah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas dapat diambil fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember?
2. Apa saja kendala dari kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember?

⁷ Tri Yuliatin Ninggis S.Pd.I 20 juni 2022

⁸ Observasi di Madrasah Aliyah Fatahillah, 20Juni 2022

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember.
2. Untuk mendeskripsikan tentang kendala yang terjadi kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember.

D. Manfaat Penelitian

Adanya sebuah penelitian akan memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi obyek dan sesuatu yang diteliti. Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi peneliti yang akan diberikan setelah selesai melakukan sebuah penelitian.⁹ Dengan tujuan penelitian yang sudah dipaparkan, maka melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya khazanah keilmuan dibidang pendidikan dalam hal kepemimpinan
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk pengembangan ilmu dan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan perempuan.

⁹ Tim penyusun, pedoman penulisan karya ilmiah, (Jember: IAIN Jember press, 2020), 45

2. Manfaat Praktis.

a. Manfaat bagi peneliti

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman yang cukup luas karena melakukan penelitian secara langsung dan dapat mengetahui wawasan tentang kepemimpinan perempuan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai penulisan karya ilmiah baik teori maupun praktek.

b. Manfaat bagi Madrasah aliyah fatahillah jelbuk kabupaten Jember

- 1) Peneliti ini diharapkan dapat menginspirasi bagi kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin untuk meningkatkan kualitas Madrasah Aliyah Fatahillah 1 Jelbuk Kabupaten Jember.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Madrasah Aliyah Fatahillah 1 Jelbuk Kabupaten Jember, sebagai konteks atau evaluasi atau sebagai umpan balik untuk perbaikan.

c. Manfaat bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan juga dapat menambah wawasan tentang kepemimpinan kepala madrasah perempuan terutama pada pengembangan manajemen kepemimpinannya.

d. Manfaat bagi masyarakat

- 1) Diharapkan untuk menemukan solusi atau kemungkinan terbaik dalam memecahkan masalah sosial.
- 2) Digunakan untuk menganalisis gejala sosial yang terjadi di masyarakat.
- 3) Digunakan untuk mendapat gambaran sebab akibat suatu fenomena, kebijakan, atau perubahan sosial.

E. Definisi Istilah

Ada beberapa definisi yang perlu ditegaskan agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap istilah sebagaimana yang dimaksud peneliti sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah perempuan

Kepemimpinan dimaksud peneliti ialah suatu proses mempengaruhi tindakan seseorang melalui pengarahan dan kerja sama dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Sedangkan kepala madrasah perempuan yang dimaksud oleh peneliti ialah seorang guru berjenis kelamin perempuan yang mempunyai jabatan fungsional yang diberikan tanggung jawab sebagai pemimpin dalam sebuah madrasah untuk mengelola madrasah. Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala madrasah perempuan ialah seorang pemimpin madrasah perempuan yang di percaya untuk mengelola madrasah menuju kearah yang lebih baik.

2. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Gaya kepemimpinan yang dipimpin oleh perempuan yang bertujuan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan perempuan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan dalam memimpin suatu organisasi.

3. Meningkatkan Mutu Madrasah

Peningkatan mutu Madrasah yang dimaksud peneliti adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

F. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan ini berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Adapun sistematika yang dimaksud sebagai berikut:

Bab satu pendahuluan. Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan. Masalah yang diangkat adalah kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember.

Bab dua kajian kepustakaan. Pada bab ini berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan

untuk memperoleh originalitas penelitian, maka pada bab ini peneliti mencantumkan penelitian terdahulu yang sudah diteliti sebelumnya.

Bab tiga metode penelitian. Pada bab ini berisi mengenai metode yang akan digunakan yaitu meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan keabsahan data.

Bab empat hasil dan pembahasan. Pada bab ini berisi seputar obyek penelitian, penyajian data dan analisis data dan pembahasan masalah. Dari bab ini rumusan masalah akan terjawab dengan menggunakan pendekatan penelitian sehingga memunculkan penemuan yang bermakna.

Bab lima penutup. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran dari peneliti. Pada bab ini juga dicantumkan hasil penelitian secara jelas dan disertai rekomendasi peneliti terhadap peneliti.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian terdahulu

Pada bagian penelitian terdahulu peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, artikel yang dimuat pada jurnal ilmiah, dan sebagainya).¹ Penelitian terdahulu merupakan sebuah penelitian yang bisa dijadikan perbandingan oleh peneliti agar dapat dijadikan sebagai referensi.

1. Skripsi Shofifah (2018) yang berjudul “Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dimadrasah ibtida’iyah se kecamatan kembaran kabupaten banyumas”. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwekerto. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu agar mampu untuk berdiri sendiri. Dengan pendidikan yang diharapkan seseorang mampu untuk berkembang baik secara profesional, keterampilan maupun kepribadian, agar mampu menghadapi tantangan zaman yang semakin sulit, untuk mengatasi hal itu maka diperlukan adanya sebuah lembaga pendidikan yang mampu melahirkan generasi penerus bangsa yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman sekarang.²

¹ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Jember: IAIN Jember, 2020), 46

² Shofifah “Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dimadrasah ibtida’iyah kecamatan kembaran kabupaten banyumas” (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwekerto 2018)

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ialah jika penelitian terdahulu mengfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah perempuan, sedangkan penelitian sekarang mengfokuskan pada kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah. Persamaannya peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang ialah sama-sama meneliti di madrasah.

2. Skripsi penelitian oleh Azhar Fathurrohman (2017) yang berjudul “efektifitas kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Ma’arif NU Kracak Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas”. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. Hasil penelitiannya ialah Kepemimpinan kepala madrasah merupakan perilaku seorang madrasah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan guna memimpin warga madrasah untuk mencapai tujuan madrasah. Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di madrasah, kepala madrasah harus mampu memimpin warga madrasah, menentukan dan menerapkan perilaku-perilaku kepemimpinan yang positif dan dapat memaksimalkan kinerja madrasah agar dapat bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan capai madrasah.³

Perbedaannya ialah penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ialah penelitian terdahulu lebih mengfokuskan pada efektifitas kepala madrasah sedangkan penelitian sekarang lebih mengfokuskan pada cara

³ Azhar fathurrohman “*Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Ma’arif NU Kracak Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas*” (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2017)

kepala madrasah meningkatkan mutu madrasahny.Persamaannya ialah sama-sama membahas tentang kinerja kepala madrasah perempuan.

3. Thesis penelitian Charisma Ma'rifati (2020) dengan judul penelitian "Manajemen kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS Negeri 1 Ponorogo". Thesis Institut Agama Islam Ponorogo.Hasil penelitiannya ialah menurut data hampir 75% guru tidak mempersiapkan proses pembelajaran dengan baik.Mutu guru masih rendah,para pendidik cenderung mempersiapkan pembelajaran dengan mengutamakan materi yang diajarkan.Dalam manajemen seorang wanita sebagai kepala sekolah sangat memungkinkan untuk mewujudkan mutu yang baik terhadap tenaga pendidik,wanita lebih melakukan pendekatan-pendekatan kepada hubungan kekerabatan dengan sikap egalitarian,memberdayakan segenap anggotanya serta menekankan struktur organisasi,dan mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi.Namun dalam pandangan tradisional,perempuan diidentikkan sosok yang lemah,halus dan emosional,sebaliknya laki-laki digambarkan dengan sosok yang gagah,berani dan rasional.Pandangan ini telah memposisikan perempuan sebagai makhluk yang seolah-olah harus dilindungi dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki.⁴

Perbedaannya penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ialah,jika penelitian terdahulu lebih memfokuskan pada mutu pendidikannya sedangkan penelitian sekarang lebih memfokuskan pada

⁴ Charisma Ma'rifaty "Manajemen kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS 1 Ponorogo" (Thesis,Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2020)

cara meningkatkan mutu madrasahnya dan juga penelitian terdahulu meneliti disekolah negeri sedangkan peneliti sekarang di sekolah swasta.Persamaan disini ialah sama-sama membahas tentang manajemen mutu dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

4. Skripsi penelitian Mukh Adib Shofawi 2021 dengan judul penelitian “Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan menurut HJ. NURLELA MUBAROK”. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.Hasil penelitiannya ialah penelitian ini merupakan kegelisahan mengenai kepemimpinan yang masih erat dengan budaya *patriarki* dimana laki-laki dianggap lebih layak untuk dijadikan sebagai pemimpin daripada perempuan.Hal ini bertolak belakang dengan spirit kesetaraan gender dan keadaan dilapangan yang telah menunjukkan hal yang berbeda,bahwa ternyata perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untu menjadi seorang pemimpin,bahkan lembaga yang dipimpin dapat menunjukkan hasil yang lebih baik ketika dipimpin oleh perempuan,sebagaimana ditunjukkan oleh Hj.Nurlela Mubarak.Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan islam sendiri dapat digambarkan dengan pemahaman bahwa yang dimaksud dengan hal tersebut adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan karakteristik yang menjadi ciri khas perempuan,guna

mensukseskan jalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan islam⁵.

Perbedaannya penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ialah,jika penelitian terdahulu membahas tentang perspektif perempuan menurut Hj.Nurlaela Mubarak,se sedangkan penelitian sekarang ialah memebahas tentang cara kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah.Persamaannya disini ialah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

5. Skripsi penelitian Almi Nurvita (2019) “Efektifitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah”. Tesis Universitas Pendidikan Indonesia.Hasil penelitiannya ialah menjelaskan tentang efektifitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah SMA/ sederajat di nagan raya Aceh.Penelitian ingin menjawab beberapa pemasalahan yaitu :faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektifitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah,serta bagaimana efektifitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas gaya kepemimpinan perempuan, untuk menganalisis dan merumuskan tantangan efektifitas gaya kepemimpinan perempuan, serta untuk

⁵ Mukh Adib Shofawi “*Kepemimpinan dalam persepektif pendidkn islam menurut Hj.Nurlaela Mubarak*” (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwekero 2021)

merumuskan dan menganalisis efektivitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah.⁶

Perbedaannya penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ialah, jika penelitian terdahulu membahas tentang efektivitas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan budaya sekolah, sedangkan penelitian sekarang membahas tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah. Persamaannya ialah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif.

Tabel 2.1
Perbedaan dan persamaan penelitian

| No | Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan | Persamaan |
|----|--|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Skripsi penelitian oleh Shofifah (2018) yang berjudul “Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dimadrasah ibtida’iyah kecamatan kembaran kabupaten banymas”. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. | Hasil penelitiannya menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu agar mampu untuk berdiri sendiri. Dengan pendidikan yang diharapkan seseorang mampu untuk berkembang baik secara professional dan mampu melahirkan generasi penerus bangsa yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan. | Penelitian terdahulu mengfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah perempuan, sedangkan penelitian sekarang mengfokuskan pada kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah. | Persamaannya ialah sama-sama meneliti dimadrasah. |

⁶ Almi Nurvita “Efektivitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah” (Program Studi Admisitrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA 2019)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--|--|---|
| 2 | Azhar Fathurrohman (2017) yang berjudul “efektifitas kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Ma’arif NU Kracak Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas”. | Hasil penelitiannya ialah Kepemimpinan kepala madrasah merupakan perilaku seorang madrasah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan guna memimpin warga madrasah untuk mencapai tujuan madrasah. Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi dimadrasah, menentukan dan menerapkan perilaku-perilaku kepemimpinan yang positif dan dapat memaksimalkan kinerja madrasah agar dapat bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan capai madrasah. | Penelitian terdahulu lebih mengfokuskan pada efektifitas kepala madrasah sedangkan penelitian sekarang lebih mengfokuskan pada cara kepala madrasah meningkatkan mutu madrasah nya. | Persamaannya ialah sama-sama membahas tentang kinerja kepala Madrasah. |
| 3 | Thesis penelitan Charisma Ma’rifati (2020) dengan judul penelitian “Manajemen kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS Negeri 1 Ponorogo”. | Hasil penelitiannya ialah menurut data hampir 75% guru tidak mempersiapkan proses pembelajaran dengan baik. Mutu guru masih rendah, para pendidik cenderung mempersiapkan pembelajaran dengan mengutamakan materi yang diajarkan. Dalam manajemen seorang wanita sebagai kepala sekolah sangat memungkinkan untuk mewujudkan mutu yang baik terhadap tenaga pendidik. segenap anggotanya serta menekankan struktur organisasi, dan mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi. | Penelitian terdahulu lebih mengfokuskan pada mutu pendidikannya sedangkan penelitian sekarang lebih mengfokuskan pada cara meningkatkan mutu madrasah nya dan juga penelitian terdahulu meneliti disekolah negeri sedangkan peneliti sekarang di sekolah swasta. | Persamaan disini ialah sama-sama membahas tentang manajemen mutu pendidikan dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. |
| 4 | Skripsi penelitian Mukh Adib Shofawi 2021 dengan judul penelitian “Kepemimpinan perempuan | Hasil penelitiannya ialah penelitian ini merupakan kegelisahan mengenai kepemimpinan yang masih erat dengan budaya patriarkhi dimana laki-laki dianggap lebih layak untuk | Penelitian terdahulu membahas tentang perspektif perempuan menurut Hj.Nurlaela | Persamaan disini ialah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | <p>dalam perspektif pendidikan menurut HJ.NURLELA MUBAROK”.</p> | <p>dijadikan sebagai pemimpin daripada perempuan. Hal ini bertolak belakang dengan spirit kesetaraan gender dan keadaan dilapangan yang telah menunjukkan hal yang berbeda, bahwa ternyata perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi seorang pemimpin, bahkan lembaga yang dipimpin dapat menunjukkan hasil yang lebih baik ketika dipimpin oleh perempuan, sebagaimana ditunjukkan oleh Hj.Nurlela Mubarok. Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan islam digambarkan dengan pemahaman kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan karakteristik yang menjadi ciri khas perempuan, guna mensukseskan jalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan islam.</p> | <p>Mubarok, sedangkan penelitian sekarang ialah membahas tentang cara kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah.</p> | |
| 5 | <p>Skripsi penelitian Almi Nurvita (2019) “Efektifitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah”.</p> | <p>Hasil penelitiannya ialah menjelaskan tentang efektifitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah SMA/ sederajat di nagan raya Aceh. Penelitian ingin menjawab beberapa permasalahan yaitu : faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah, serta bagaimana efektivitas gaya kepemimpinan perempuan</p> | <p>Penelitian terdahulu membahas tentang efektifitas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan budaya sekolah, sedangkan penelitian sekarang membahas tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan</p> | <p>Persamaannya ialah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|------------------|--|
| | | dalam meningkatkan budaya sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas gaya kepemimpinan perempuan, untuk menganalisis dan merumuskan tantangan efektifitas gaya kepemimpinan perempuan. | mutu madrasahny. | |
|--|--|--|------------------|--|

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “leadership” yang berasal dari kata “leader”. Pemimpin (leader) adalah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin adalah jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya membimbing atau tuntun. Dari pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.⁷

Kepemimpinan pendidikan sebagai manajer adalah tidak lepas dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta memberdayakan sumber daya yang telah tersedia secara optimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Merencanakan dimaksudkan bahwa pemimpin pendidikan harus dapat memikirkan dan merumuskan

⁷ St.Rodliyah, *manajemen pendidikan sebuah konsep dan aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 151.

dalam suatu program tujuan dan tindakan yang dilakukan. Mengorganisasikan mengandung arti bahwa pemimpin pendidikan harus mampu menghimpun dan mengkoordinasi sumber daya manusia dan sumber-sumber material pendidikan.

Memimpin, pemimpin pendidikan bertugas mengarahkan dan mempengaruhi seluruh SDM untuk melakukan tugas-tugas. Mengendalikan, dalam arti pemimpin pendidikan memperoleh jaminan bahwa pendidikan berjalan mencapai tujuan, dan apabila terdapat bagian-bagian yang salah pemimpin pendidikan harus dapat memberikan arahan dan meluruskan. Memberdayakan sumber daya pendidikan, yang meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun SDM. Berikut ini adalah beberapa definisi mengenai kepemimpinan.

Menurut Robbin, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok atau bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sumber dari pengaruh dapat diperoleh secara formal yaitu menduduki suatu jabatan manajerial yang didudukinya dalam suatu organisasi.⁸

Menurut J.M Pfiffer mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan⁹

Menurut Oteng Sutisna mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk

⁸ Ibid 152

⁹ Sudarwan Danim *visi baru manajemen sekolah*, (jakarta :PT bumi Aksara,2007) 204

menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan.¹⁰

D.E Mc Farland mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

Kepala Madrasah (School administrator) memegang peranan kunci dalam keberhasilan MBS. Bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan menjadi keniscayaan bagi kepala sekolah untuk mampu menjalankan roda lembaganya secara berbasis MBS. Esensi mengenai kemampuan kepala sekolah didalam mengelola pendidikan telah banyak dibahas didalam literatur akademik yang relevan. Kajian itu pada intinya dirakit sebagai suatu pemikiran para penulis ke arah perbaikan profesionalisme manajemen pendidikan menuju kinerja pendidikan yang bermutu, baik proses maupun produknya merupakan instrumen utama bagi penyelesaian persoalan-persoalan sosial dan kemanusiaan yang ada di Indonesia, terutama dalam rangka menghadapi era globalisasi dan perdagangan bebas.

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. kata kepala dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu lembaga, sedangkan istilah “madrasah” telah dikenal oleh

¹⁰ Ibid 204

¹¹ Zainuddin Al-Haj Zaini, *kepemimpinan kepala sekolah pertaruhan mutu pendidikan yang terlupakan*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 24

masyarakat muslim sejak masa kejayaan islam klasik. Dilihat dari segi bahasa, madrasah merupakan isim makan (nama tempat) berasal dari kata darasa yang berarti tempat orang belajar. Dengan demikian madrasah dipahami sebagai tempat lembaga pendidikan islam. Kepala madrasah harus mampu menampilkan kepemimpinan tim (team leadership) bersama wakil kepala madrasah, demikian dengan guru dan staf lainnya. Disamping itu, kepala madrasah dan tim harus mampu menjalin komunikasi dengan masyarakat, mengelola sumber-sumber, bekerja sama dengan orang tua murid dan keluarga¹²

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk dapat mengarahkan dan mengkoordinasi di mana kemampuan untuk bisa mengarahkan dan mengkoordinasi tidak terbatas oleh jenis kelamin, sehingga kepemimpinan di sini tidak melulu harus dilakukan oleh seorang laki-laki, namun perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk bisa memimpin, karena memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perorangan) untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan dan segenap kreativitas lain, dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan tercapai¹³

Perempuan dalam islam memiliki posisi dan martabat yang tinggi. Walau demikian didalam kehidupan sering terjadi pelecehan

¹² Ibid 211

¹³ Shofifah, *kepemimpinan kepala sekolah perempuan di madrasah ibti'daiyah sekecamatan kembaran kabupaten banyumas* (IAIN purwokerto, 2018), 6.

perempuan. Sebenarnya perempuan memiliki kemampuan yang tinggi sehingga mendapat kebebasan dari belenggu kebodohan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala madrasah perempuan merupakan kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu lembaga, madrasah maupun sekolah yang akan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan, yang kepemimpinannya melalui kepala madrasah perempuan.

b. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan

Menurut pemahaman umum seorang kepala madrasah merupakan seseorang yang mempunyai posisi kepemimpinan yang signifikan dalam sebuah organisasi pendidikan. kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan¹⁴ maka perlu adanya sebuah kompetensi yang harus diterapkan oleh kepala

madrasah. Kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yaitu: "competence" yang berarti kecakapan, kemampuan dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kompetensi adalah kewenangan untuk menentukan sesuatu.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kewenangan dalam melaksanakan tugasnya baik berdasarkan konsep dan teori tertentu, dan kompetensi kepala madrasah meliputi

¹⁴ Syarifuddin, *Kepemimpinan Pendidikan, (Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan dalam konteks otonomi daerah)*, Jakarta: Quantum Teaching Ciputas Press Group (p. 2010), hal. 85.

1) Kompetensi Kepribadian

Kebutuhan kepala sekolah berkarakter pada dasarnya telah tertuang pada Permendiknas No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Permendiknas menyebutkan bahwa kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi dasar, yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Pada kompetensi kepribadian disebutkan indikator pencapaiannya meliputi: (1) berakhlak mulia, dengan mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah, (2) memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, (3) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, (4) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, (5) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah, (6) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.⁷

Secara rinci akan diuraikan berikut ini bagaimana gambaran kompetensi kepribadian kepala sekolah yang diharapkan. Berakhlak yang mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak yang mulia dilingkungannya. Artinya kepala sekolah dalam hal ini memiliki wilayah dimana ia sebagai motor

dari roda pergerakan wilayah tersebut. Serta menjadi contoh atau model bagi semua pihak.

2) Kompetensi Manajerial

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena manajer dengan ketangkasan dan ketrampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.¹⁵

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Sesuai pendapat

George R Terry dalam Sutopo yang menyatakan bahwa fungsi

manajemen mencakup kegiatan-kegiatan : (a) Perencanaan

(planning): *Budgetting, programming, Decision Making,*

Forecasting; (b) Pengorganisasian (organizing): *structuring,*

Assembling Resources, Staffing; (c) Penggerakan (directing):

coordinating, directing, commanding, motivating, leading,

motivating; (d) Pengawasan (controlling): *monitoring, evaluating,*

reporting yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah

¹⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala* , hal. 103

ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya.¹⁶ Penjelasan dari empat fungsi manajer kepala sekolah menurut Helmawati yaitu:

- a) Fungsi perencanaan. Sebagai seorang perencana seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas. Agar visi sesuai dengan tujuan organisasi di masa mendatang, para pemimpin harus menyusun dan menafsirkan tujuan-tujuan bagi individu dan unit-unit kerja.
- b) Fungsi pengorganisasian. Tindakan manajemen para pemimpin organisasi dalam mengendalikan organisasi meliputi: (1) mengelola harta milik atau aset organisasi; (2) mengendalikan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi; (2) menumbuhkembangkan serta mengendalikan situasi maupun kondisi kondusif yang berkenaan dengan keberadaan hubungan dalam organisasi.
- c) Fungsi Pelaksanaan. Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif diperlukan pengetahuan yang luas, seni dan juga keahlian. Dalam proses pelaksanaan, seorang pemimpin berperan untuk membangkitkan semangat kerja, khususnya para guru baik dengan *reward* dan *punishment*; atau pelatihan

¹⁶ Norma Puspitasari, "kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjaguru", *Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta* ISSN : 2442-7942 Vol. 1 Nomor 1 Tahun (2015): 30-31

baik di dalam lingkungan sekolah maupun luar lingkungan.

- d) Fungsi Pengendalian. Ruang lingkup peran pengendali organisasi yang melekat pada pemimpin meliputi pengendalian pada perumusan pendefinisian masalah dan pemecahannya, pengendalian pendelegasian wewenang, pengendalian uraian kerja dan manajemen konflik.¹⁷

Sesuai buku *Standar Supervisi pada Madrasah Tsanawiyah*, fungsi kepala sekolah atau madrasah sebagai manajer bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan di antaranya penyusunan program kerja, mengatur kegiatan mengajar- belajar dan bermain, menyusun rencana anggaran dan pendapatn sekolah atau madrasah, membina para personal, menilai kinerja para personal, merencanakan pengembangan dan pendayagunaan sarana prasarana, melaksanakan hubungan sekolah/madrasah dengan lingkungan.¹⁴

Salah satu peran kepala sekolah sebagai manajer adalah mengelola tenaga kependidikan. Kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru dapat dilakukan dengan misalnya; MGMP/MGP tingkat sekolah, *in house training*, diskusi profesional, atau kesempatan melanjutkan pendidikan dan pelatihan di luarsekolah.¹⁸

Upaya pencapaian tujuan pendidikan harus direncanakan dengan memperhitungkan sumber daya, situasi, dan kondisi yang

¹⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala*, hal. 9

¹⁸ *Ibid.*, hal. 26

ada dalam rangka mencapai tujuan yang efektif. Semua sumber daya yang terkait dan pelaksanaan kegiatan tersebut perlu di koordinasikan secara terpadu agar tercapai suatu Kerjasama yang harmonis dalam mencapai tujuan tersebut. Keterpaduan kerja organisasi memerlukan pengarahan, dorongan, koordinasi, dan kepemimpinan efektif. Pelaksanaan semua kegiatan tersebut harus dikendalikan, dimonitor dan dievaluasi keefektifannya dan keefisiennya. Hasilnya merupakan feedback yang sangat berguna untuk menyempurnakan dan meningkatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan kegiatan berikutnya. Secara visual proses kegiatan manajemen dapat digambarkan sebagai berikut :

Seorang manajer dalam hal ini adalah kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen (planning, organizing, directing, controlling), juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.

3) Kompetensi Supervisi

Manajemen supervisi merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai oleh kepala sekolah, dan sebagai dimensi utama dari tiga dimensi yang harus diperhatikan dalam manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Dimensi lainnya adalah koordinasi dan komunikasi; yang sama menentukan

keberhasilan, kemandirin, efektifitas, efisiensi, produktivitas, dan akuntabilitas sekolah. Pemahaman tentang bagaimana seharusnya hal tersebut dilakukan untuk menunjang manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah secara langsung akan memberi hasil yang memuaskan.¹⁹

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.²⁰

Kaitannya dengan manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, supervisi lebih ditekankan pada pembinaan dan peningkatan dan kemampuan kinerja tenaga kependidikan disekolah dalam melaksanakan tugas. Untuk memperoleh pemahaman dan wawasan yang lebih luas tentang supervisi ini, berikut dikemukakan beberapa pengertian dari beberapa ahli dalam Carter Good's Dictionary of Education, dikemukakan definisi supervisi sebagai berikut

“Segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran: termasuk menstimulasi, menyelesaikan pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi, dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pangaaran dan metode-metode mengajar serta evalusai pembelajaran”.²¹

Sekolah melaksanakan tanggung jawab paling produktif

¹⁹ *Ibid.*, hal. 212

²⁰ *Ibid.*, hal. 254

²¹ *Ibid.*, hal. 239

jika terdapat konsensus tentang tujuan sekolah dan semua pihak bersama-sama berusaha mencapainya. Posisi kepala sekolah dalam hal ini adalah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan sekolah secara produktif. Persoalannya adalah bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut kepala sekolah tidak mungkin melaksanakan seluruh kegiatan sendiri, oleh karena itu ada pendelegasian kepada guru maupun staff, untuk memastikan bahwa pendelegasian tugas itu dilaksanakan secara tepat waktu dengan cara yang tepat atau tidak maka diperlukanlah supervisi yaitu menyela pekerjaan orang lain.

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada perencanaan efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.²²

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan preventif untuk mencegah agar

²² *Ibid.*, hal. 111

para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan disebut supervisi klinis. Tujuannya adalah meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Karakteristik supervisi klinis adalah sebagai berikut:

- a) Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
- b) Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- c) Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepalasekolah
- d) Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
- e) Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.
- f) Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
- g) Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang

positif sebagai hasil pembinaan.

- h) Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan memecahkan suatu masalah.²¹

Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor menurut Helmawati salah satunya yaitu mensupervisi guru pada saat melakukan proses mengajar. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat melakukan kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran.²²

c. Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan

Fungsi merupakan sebuah kelompok kegiatan yang berdasarkan sifat dan pelaksanaannya, Keberhasilan suatu lembaga dapat diukur pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah perempuan dianggap mempunyai kelebihan yang tidak sama dengan laki-laki, perempuan cenderung mempunyai hubungan yang baik dan dekat dengan para rekan kerjanya memiliki kepemimpinan yang demokratis dan transformasional.²³

Fungsi Kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mensyaratkan bahwa setiap pimpinan berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial,

²³ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan, Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Press, 2010), 56.

karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dan dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu: pertama dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin. Kedua dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok atau organisasi.

Secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok yaitu:²⁴

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah: pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang seharusnya berkonsultasi dengan orang-orang pimpinannya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam

²⁴ Rodliyah, *manajemen pendidikan sebuah konsep dan aplikasi konsep dan aplikasi*, 176

menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi yang dimaksud untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini; pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi delegasi

Fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberi pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mampu mengatur aktifitas anggota secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan tidaklah sama dan bervariasi, bahkan sebagian dari ahli ada yang mengungkapkan gaya kepemimpinan itu sama, namun ada yang mengatakan berbeda berikut gaya kepemimpinan yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang menumbuhkan getaran yang sanggup memberikan sense tentang impian yang ingin dicapai. Kepemimpinan visioner (visioner leadership) adalah sebuah gaya atau kepemimpinan yang dimaksud memberi arti pada pekerja 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 organisasi yang dibuat bukanlah semata-mata rangkaian kalimat yang

disusun sehingga enak dibaca dan didengar. Visi juga bukan sekedar hail oleh pengetahuan namun visi menjadi pengikat, pemersatu, inspirator dan pemberi semangat seluruh komponen organisasi. Visi demikian itu tidak mungkin diperoleh melalui pelatihan (*training*) sebab pada hakikatnya visi bukan keterampilan.²⁵

2) Gaya kepemimpinan Transformational

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan sebagaimana telah dielaskan diawal merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan akan mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.²⁶

Adapun ciri dominan kepemimpinan transformasional

²⁵ Ibid 178

²⁶ Heni Yulianti, “implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD NEGERI 1 Simbawaringin kecamatan trimujo kabupaten lampung tengah (Skripsi, 2018) 22

- a) Memiliki sensitivitas terhadap pengembangan organisasi yaitu sekolah peka terhadap pengembangan organisasi disekolahnya.
 - b) Mengembangkan visi bersama antar komunitas organisasi yaitu sekolah sebagai pemimpin harus dapat merangkul seluruh komunitas organisasi dalam mengembangkan visi sekolahnya.
 - c) Mendistribusikan peran kepemimpinan yaitu kepala sekolah harus dapat mendistribusikan perannya sebagai pemimpin dengan baik kepada seluruh warga sekolah.
 - d) Mengembangkan kultur sekolah kepala sekolah sebagai agen pengembangan kultur atau budaya sekolah yang ia pimpin.
 - e) Melakukan usaha-usaha restrukturasi.²⁷
- 3) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang paling tepat memimpin suatu organisasi. Kepemimpinan ini berusaha menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahan senang menerima saran kritik dari bawahan. Mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan untuk berkembang.²⁸

²⁷ Sudarwan denin dan suparno,*manajemen dan kepemimpinan transformasional kekepalasekolahan*,(Jakarta:Rineka hak cipta.2009) 53

²⁸ Mulyasa,*Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah* , (Jakarta: PT Bumi Aksara.2012) 47

Adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis yaitu:

- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi
- b) Bawahan oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksanaan dan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab
- c) Disiplin tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama
- d) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- e) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka.²⁹

2. Mutu Madrasah

a. Pengertian Mutu Madrasah

Dalam pengertian umum mutu mengandung arti derajat/tingkat keunggulan suatu produk baik berupa barang atau jasa. Kata mutu dalam kamus bahasa Indonesia berasal dari bahasa Inggris yang quality yang artinya standart tertinggi sifat kebaikan.³⁰

Apabila mengangkat pembahasan mengenai mutu madrasah, tidak lepas dari definisi itu sendiri. Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.³¹ Mutu pendidikan yang dimaksud adalah kemampuan lembaga pendidikan

²⁹ Hasan Basridan Tatang, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015) 47

³⁰ Zinuddin Al-Haj Zain, *Kepemimpinan kepala sekolah pertarungan mutu pendidikan yang terlupakan*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013). 59

³¹ Jarome S. Arcaro, *pendidikan berbasis mutu: Prinsip-prinsip perumusan dan tata langkah penerapan*, terj. Yosai Triantara. (Yogyakarta: Pustaka pelajar 2007) 75

dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.

Definisi mutu menurut Nanang fatah adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*service*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customer*) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua yaitu internal customer dan eksternal. Internal customer yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar (*learners*) dan eksternal customer yaitu masyarakat dan dunia industri.³²

Dalam konteks pendidikan, menurut kementerian pendidikan nasional sebagaimana dikutip mulyasa, pengertian mutu mencakup *input, proses* dan *output* pendidikan.³³ Input pendidikan adalah sesuatu yang harus tersedia karena yang dibutuhkan demi berlangsungnya suatu proses. Sementara proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Selanjutnya output pendidikan adalah kinerja sekolah atau prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah.

Mutu dalam pendidikan memang dititiktekan pada siswa dan proses yang ada didalamnya. Tanpa adanya proses yang baik, sekolah yang bermutu juga mustahil untuk dicapai. Berdasarkan pengamatan ada tiga faktor penyebab pendidikan rendah, yaitu kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional yang menerapkan pendekatan

³² Nanang Fatah, *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya: 2013) 2.

³³ Enco Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK*. (Bandung: PT. Remaja Rosdayaka, 2003), 76

educational production function atau input-input analisis yang tidak konsisten, sentralistik, dan minimnya peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa. Menurut Usman, mutu memiliki 13 karakteristik, sebagai berikut:

- 1) Kinerja (*Performa*): berkaitan dengan aspek fungsional sekolah.
- 2) Waktu Ajar (*time liness*): selesai dengan waktu yang wajar.
- 3) Andal (*reability*): usia pelayanan prima bertahan lama.
- 4) Daya Tahan (*durability*): tahan banting
- 5) Indah (*aesthetic*).
- 6) Hubungan manusiawi (*personal interface*): menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme.
- 7) Mudah penggunaannya (*easy of use*): sarana prasarana mudah dipakai.
- 8) Bentuk khusus (*feature*); keunggulan tertentu
- 9) Standar tertentu (*confermace to specifacion*): memenuhi standar tertentu.
- 10) Konsistensi (*consistency*): keajegan, konstan, atau stabil
- 11) Seragam (*uniformity*): tanpa variasi, tidak tercampur.
- 12) Mampu melayani (*serviceability*): mampu memberikan pelayanan prima.
- 13) Ketetapan (*acruracy*): ketetapan dalam pelayanan.³⁴

³⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori, praktik dan riset pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 411-413

Pada dasarnya perjalanan mutu pendidikan menggambarkan atau mengembangkan, antara lain yang pertama yaitu, menciptakan konsistensi tujuan. Menciptakan konsistensi tujuan untuk memperbaiki layanan dan siswa, untuk menjadikan sekolah sebagai sekolah yang kompetitif dan kelas dunia. Yang kedua yaitu mengadopsi filosofi mutu total. Pendidikan berada dalam lingkungan yang benar-benar kompetitif dan hal tersebut dipandang sebagai salah satu alasan mengapa Amerika kalah dalam keunggulan kompetitifnya. Yang ketiga yaitu mengurangi kebutuhan pengujian dan inspeksi yang berbasis produksi massal dilakukan dengan membangun mutu dalam layanan pendidikan.

Madrasah yang berasal dari bahasa arab merupakan isim makna dari fi'il madhi "*darasa*" yang artinya tempat duduk untuk belajar tempat atau wahana untuk mengetahui proses pembelajaran secara formal dan memiliki konoasi spesefik, maksudnya pada madrasah itulah anak menjalani proses belajar secara terarah, terpimpin, dan terkendali. Termonologi madrasah pada gilirannya lebih populer di sebut dengan sekolah. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, madrasah artinya sekolah atau perguruan yang biasanya berdasarkan agama Islam; ibtidaiyah (tingkat dasar), tsanawiyah (tingkat menengah), aliyah (tingkat menengah atas).³⁵

³⁵ *Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Aplikasi)*

Pengertian dan istilah madrasah tersebut pada hakikatnya adalah sama yaitu sebagaimana terdapat dalam peraturan pemerintahan dan Keputusan Menteri Agama serta Menteri dalam Negeri yang mengatur tentang madrasah merupakan lembaga pendidikan agama Islam yang di dalam kurikulumnya memuat materi pelajaran agama dan pelajaran umum, dimana mata pelajaran Agama pada sekolah umum.³⁶

Pendidikan Islam telah dimulai sejak Zaman Nabi Muhamad SAW di Mekkah dan Madinah, sebelum hijrah pendidikan Islam Fokus pada akidah sesuai dengan nilai-nilai Islam dengan mengubah keyakinan dan pola pikir masyarakat yang semula mempertahankan benda-benda yang tidak berdaya menjadi orang yang menyakini adanya Allah SWT dan akhlak mulia.³⁷

Pendidikan agama mengalami perubahan dan perkembangan baru apabila wujudnya gerakan pembaharuan (tajdid atau islah) di dunia Islam ketika itu terutama di Asia Barat. Kemudiannya lahirlah system madrasah yang lebih formal daripada system pondok. Dalam system madrasah ini, mata pelajaran Islam tidak lagi terunpu kepada soal adat dan tauhid saja tetapi lebih menyeluruh dengan memasukan mata pelajaran lain yang amat penting seperti ilmu hisab, ilmu alam dan ain-lain.

Menejmen Peningkatan mutu madrasah atau sekolah merupakan paradigma baru pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada

³⁶ Samsul Nizar, *Sejarah Sosial dan Dinamika Intelektual Pendidikan Islam Indonesia*, (Jakarta: Kencana,2013), 260.

³⁷ Abbudin Nata, *Sejarah Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana,20011) 77-98

tingkat madrasah (Pelibatan Masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan Nasional. Otonomi diberikan agar madrasah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap dengan kebutuhan setempat. Pelibatan masyarakat dimaksudkan agar mereka lebih memahami, membantu, dan mengontrol pengelolaan pendidikan.³⁸

Manajemen peningkatan mutu madrasah pada hakikatnya adalah suatu strategi untuk memperbaiki mutu pendidikan dengan jalan pemberian kewenangan dan tanggung jawab pengambilan keputusan kepada kepala sekolah atau madrasah dengan melibatkan partisipasi individual, baik personal Madrasah maupun anggota masyarakat. Oleh karena itu diterapkannya manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah akan membawa perubahan terhadap pola manajemen pendidikan dari system sentralisasi ke desentralisasi. Berikut konsep manajemen mutu madrasah.

1) Konsep Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah

Manajemen Peningkatan mutu madrasah atau sekolah merupakan paradigma baru pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada tingkat madrasah (Pelibatan Masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan Nasional. Otonomi diberikan agar madrasah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana

³⁸ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah, strategi peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan islam* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013) 123

dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap dengan kebutuhan setempat. Pelibatan masyarakat dimaksudkan agar mereka lebih memahami, membantu, dan mengontrol pengelolaan pendidikan.³⁹

2) Tujuan Peningkatan mutu manajemen Pendidikan Madrasah

Menejemen peningkatan mutu madrasah perlu diterapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing madrasah melalui pemberian kewenangan dalam mengelolah madrasah sesuai dengan *coure value* yang dikembangkan oleh madrasah dan mendorong partisipasi warga madrasah dan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikannya.⁴⁰

3) Urgensi Penerapan Konsep *Total Quality Manajemen* (Manajemen Mutu Total) dalam Pengelolaan Pendidikan.

Total Quality Manajemen (TQM) merupakan suatu system pengendalian mutu yang didasarkan pada filosofi bahwa memenuhi kepuasan pelanggan dengan sebaik-baiknya adalah yang utama dalam setiap upaya. Konsep peningkatan mutu total ini sesungguhnya bersumber dari pengalaman-pengalaman dari dunia usaha, terutama dunia industry. Dalam pendidikan filosofi Meningkatkan Mutu Total ini selanjutnya berarti bahwa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan maka budaya kerja yang

³⁹ Prim Masrokan Mutohar, *Menejemen Mutu Sekolah, strategi peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan islam* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013) 123

⁴⁰ *Ibid* 132-133

mantap harus terbina dan berkembang dengan baik dengan diri seluruh karyawan yang terlibat dalam pendidikan.⁴¹

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Madrasah.

Faktor mempengaruhi bagaimana usaha sekolah dalam mengupayakan input ini, yaitu faktor ekonomi atau kemampuan sekolah dalam pembiayaan, factor geografis, atau letak sekolah, serta factor lingkungan social tempat sekolah berada.

Faktor ekonomi bisa diamati dari banyaknya dana BOS yang tersedia untuk masing-masing sekolah. sekolah dengan jumlah siswa yang banyak maka dipastikan mendapat dana BOS dengan jumlah yang sangat besar.

Faktor geografis atau letak sekolah juga tidak bisa diabaikan. Terbukti dengan sekolah yang maju lebih didominasi oleh sekolah-sekolah yang berada dikota. Sekolah dikota cenderung lebih mudah mendapatkan akses dalam bidang apapun, sehingga lebih dipilih masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya.

Faktor terakhir yang mempengaruhi sekolah ialah lingkungan sosial. Dilihat dari geografisnya kecamatan jelbuk dibagi menjadi dua macam yaitu perkotaan dan perdesaan. Wilayah perkotaan penghuninya mendominasi pegawai, pengusaha, pedagang, dan pekerja kainnya yang sebagian besar berasal dari kalangan menengah ke atas dan tingkat Pendidikan yang lebih tinggi. Sementara wilayah

⁴¹ Dadi Permadi, *Kepemimpinan mandiri (Profesional) Kepala Sekolah, Kiat memimpin yang mengembangkan prestasi*, (Bandung, Sarana panca karya nusa:2011) 9

pedesaan mendominasi ke perkampungan petani, pedagang dan buruh. Keadaannya tidak jauh beda dengan wilayah pesisir, namun dengan norma yang lebih ketat.

Faktor Penghambat peningkatan Mutu Madrasah

- 1) Kurangnya kesiapan dari sumberdaya manusia yang dimiliki madrasah.
- 2) Kurangnya sarana prasarana yang tersedia di madrasah
- 3) Dana yang dimiliki madrasah sangat terbatas
- 4) Adanya kesalahan dalam praktek pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- 5) Belum dimilikinya kewenangan, kemandirian, dan kebebasan secara utuh.
- 6) Adanya sikap dari para pendidik yang pasif dan tidak kreatif
- 7) Banyaknya kegiatan administrasi tambahan yang harus ditangani kepala madrasah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang di maksud adalah untuk memahami fenomena, tentang apa yang dialami subjek penelitian misalnya perilaku, perspsi, motivasi, tindakan, secara holistik dan dengan cara deskriptis dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹ Maksudnya yaitu peneliti pada penelitian ini menggunakan pendekatan yang memahami sebuah kejadian yang unik disebuah lembaga penelitian dan diungkapkan dengan kata-kata dan bahasa yang alamiah dan khusus.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research), sehingga peneliti mengumpulkan data dengan cara observasi langsung dating ke lembaga yang peneliti teliti yaitu di Madrasah Aliyah Fatahillah sukojember Jelbuk kabupaten jember. penelitian ini yang nantinya akan menjelaskan tentang kepemimpinan madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Fatahillah sukojember jelbuk kabupaten jember.

¹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 6.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yaitu di Madrasah Aliyah Fatahillah, tepatnya di Jl. PB. Sudirman 9A, Sukojember Kecamatan Jelbuk Kabupaten Jember Jawa Timur. Pertimbangan memilih lokasi ini dikarenakan Madrasah Aliyah Fatahillah suko jember merupakan salah satu sekolah tertua se kecamatan jelbuk dan juga satu-satunya pemimpin perempuan dalam madrasah aliyah sekecamatan jelbuk, bahkan sudah dua periode menjabat sebagai kepala madrasah perempuan di madrasah aliyah Fatahillah suko jember, salah satu Madrasah Aliyah yang sudah mendapat akreditasi B, Alasan peneliti menetapkan penelitian di Madrasah Aliyah Fatahillah memiliki keunikan salah satunya kepala madrasah perempuan yang ada di sukojember jelbuk, dan juga Madrasah Aliyah Fatahillah memiliki segudang prestasi diantaranya pernah juara 3 MTQ tingkat Kecamatan Jember 2022.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang.²

Subyek penelitian bisa juga dikatakan narasumber atau informan yang dimana kita dapat menggali informasi mengenai yang kita butuhkan, subyek penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 3.1
Subyek Penelitian

| NO | Identitas | Jabatan |
|----|--|-----------------|
| 1 | Tri Yulianingsih, S.Pd.I | Kepala madrasah |
| 2 | Wawan Setiawan, S.Pd. | Waka Kurikulum |
| 3 | H. Moh Zainuddin Zuhri | Ketua Yayasan |
| 4 | Nila Puspita Sari, S.Pd dan Hasan Basri, S.Pd. | Guru |

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 32.

| | | |
|----|---------------------|---------------------|
| | Hasimatul. A, S.Pd | |
| 5. | Siti Nafisah, S,Pd. | Tenaga Administrasi |

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah melalui kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan keputusan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Adapun teknik yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu metode dalam mengimpun data yang dilakukan dengan langsung melakukan pengamatan serta pencatatan secara sistematis dalam lokasi penelitian. Dalam arti lain observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.³

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan jenis partisipan pasif, yaitu peneliti terlibat langsung dalam lokasi penelitian sembari dengan mengamati fenomena-fenomena yang terjadi di kejadian. Dengan melakukan pengamatan secara langsung diharapkan mendapatkan data secara valid terhadap fenomena yang sedang diteliti.

Adapun data yang diperoleh dari teknik observasi adalah:

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Afabeta, 2018), 216.

- a. Lokasi dari Madrasah Aliyah Fatahillah suko jember
- b. Mengamati gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu Madrasah Aliyah Fatahillah Suko Jember.
- c. Mengamati kendala yang terjadi kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu Madrasah Aliyah Fatahillah Suko Jember.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal lain dari responden yang lebih mendalam.

Wawancara di penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, yakni peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan dipertanyakan kepada subjek penelitian.

Peneliti akan menyusun pertanyaan-pertanyaan pokok yang menjadi garis besar penelitian, kemudian wawancara akan berlangsung dengan alami yang terpacu pada pertanyaan yang telah dibuat. Data yang akan diperoleh peneliti melalui wawancara yakni:

- a. Perencanaan kepala Madrasah Perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Fayahillah Suko Jember.
- b. Pelaksanaan kepala Madrasah Perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Fatahillah Suko Jember.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, yang bias berupa tulisan, gambar atau karya-karya dari seseorang.⁴ Dokumen merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Adapun data yang ingin diperoleh peneliti dalam metode ini yaitu:

Menurut Umi Narimawati pengertian dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah dokumen-dokumen yang terdapat dalam lembaga⁵, Sementara menurut Arikunto metode dokumentasi adalah mencari data tentang variabel-variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda dan sebagainya..⁶

Berdasarkan kedua pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa pengumpulan data dengan cara dokumentasi merupakan suatu pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dari berbagai hal media cetak yang membahas mengenai narasumber dan objek yang akan diteleti. Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mencari data tentang profil MA Fatahillah sukojember jelbuk.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 240.

⁵ Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati *Penulisan Karya Ilmiah*, (Bekasi :Genesis, 2010), 39.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. (Jakarta: PT. Rineka 2013), 231.

E. Analisis Data

Analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dengan model interaktif Miles dan Huberman dan Saldana dengan langkah-langkah sebagai berikut:⁷

1. Pengumpulan data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dicatat dalam catatan deskriptif adalah catatan alami, yaitu catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami. Catatan refleksi adalah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai, dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Proses wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan tercatat dalam catatan lapangan menghasilkan dua bagian, yakni deskriptif dan reflektif.

Catatan deskriptif merupakan catatan alami tanpa adanya penafsiran dan pendapat dari peneliti mengenai fenomena yang dilihat, dengar serta disaksikan dan dialami sendiri oleh penulis. Sedangkan catatan refleksi adalah catatan yang berisi komentar, kesan, tafsiran serta ulasan dari temuan yang dijumpai dari peneliti dan hal menjadi bahan untuk pengumpulan data tahap berikutnya.

⁷ Miles, Huberman, Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3* (USA: Sage Publications, 2014), Terjemahan Tjetjep Rohidi, UI-Press. 14.

2. Kondensasi data (*Data Condensation*)

“Data condensation refers to the process of selecting data, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the data that appear in written-up field notes or transcription” maksudnya dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:⁸

a. *Selecting*

Peneliti harus bertindak secara selektif, guna menentukan komponen-komponen apa saja yang lebih penting, hubungan mana saja yang memiliki makna dan sebagai konsekuensinya, informasi apa saja yang didapat dan di analisis.

b. *Focusing*

Memfokuskan pada data yang merupakan bentuk pranalisis, pada tahap ini peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian. tahap ini merupakan tahap yang harus dilakukan setelah tahap seleksi data.

c. *Abstarcting*

Abstraksi merupakan usaha untuk membuat rangkuman yang inti dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya.

⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: PT Alfabet 2019).147.

d. *Simplifing dan transformas*

Data yang sudah didapat kemudian disederhanakan dan ditransformasikan dengan cara melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas.

3. Penyajian data (*Data Display*)

Peneliti menyajikan data dalam bentuk pendeskripsian dengan uraian singkat yang menggambarkan analisis pada transivitas (penguraian pengalaman) dan konteks sosial dari penerapan aplikasi PlayTren terhadap pemberdayaan ekonomi umat. Penyajian data berupa uraian singkat itu yang menunjukkan gambaran transivitas dan konteks sosial penerapan aplikasi PlayTren terhadap pemberdayaan ekonomi umat dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih.

4. Kesimpulan, penarikan/ verifikasi (*Conclusion, Drawing/Verification*)

Penelitian menyiapkan data sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan. Data-data yang sudah di deskripsikan disimpulkan secara umum. Kesimpulan tersebut meliputi unsur transivitas, hubungan unsur transivitas dengan konteks sosial dan unsur transivitas digunakan dalam konteks sosial. Setelah disimpulkan, analisis data kembali pada terhadap awal sampai semua data kompleks.⁹

⁹ Miles, Huberman, Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, 14.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep menunjukkan keshahihan dan keadaan data dalam suatu penelitian. Untuk menguji keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi di artikan sebagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.¹⁰ Ada tiga jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

1. Triangulasi sumber data, yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.¹¹

Pada keabsahan data ini bertujuan untuk mengabsahkan data yang telah peneliti lakukan dilapangan, apakah sudah sesuai dengan yang peneliti teliti. Disini peneliti menggunakan triangulasi data yakni dengan melakukan teknik keabsahan yang memang sudah ada dilapangan.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian ini menguraikan rencana pelaksanaan penelitian, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya sampai pada penulisan laporan. Adapun tahap-tahap penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 241

¹¹ *Ibid.*, 274

1. Tahap Pra Lapangan

Yaitu tahapan awal yang dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian. Dimulai dari pengajuan judul dan latar belakang penelitian, mengecek secara langsung lokasi penelitian, dan kemudian membuat matrik dan menyusun proposal penelitian.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Yaitu tahap dimana peneliti terjun ke lapangan untuk menggali informasi yang akan diteliti, disini peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Tahap Analisis Data

Tahap ini merupakan tahapan terakhir, peneliti mengolah data yang telah didapat dari berbagai sumber, selain itu peneliti juga memberikan kesimpulan agar memudahkan untuk diri sendiri maupun orang lain yang membacanya yang dituang dalam hasil laporan penelitian.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya MA Fatahillah Sukojember Jelbuk

KH. Zainudin Zuhri adalah pendiri pertama MA Fatahillah yang mana pada saat itu MA Fatahillah masuk disiang hari karena ruang KBM jika pagi hari ditempati MTS Fatahillah. MA Fatahillah adalah lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Kementerian Agama. Berawal dari berdirinya Tsanawiyah pada tahun 1986 dilanjutkan dengan berdirinya aliyah pada tahun 1990, setelah lulusan kedua Tsanawiyah dilanjutkan untuk masuk di Madrasah Aliyah. Murid pertama MA Fatahillah terdiri dari 16 orang 14 laki-laki 2 perempuan.¹

Gambar 4.1
Foto Madrasah Aliyah Fatahillah



¹ Alumni Pertama MA Fatahillah Sukojember Jelbuk, Wawancara 1 Juli 2023

2. Profil MA Fatahillah Sukojember Jelbuk²

Tabel 4.1

Profil MA Fatahillah Sukojember Jelbuk

| | |
|-----------------------|---|
| a. Nama | MA Fatahillah Sukojember |
| Desa | Sukojember |
| Kecamatan | Jelbuk |
| Kabupaten | Jember |
| Provinsi | Jawa timur |
| b. Akte Pendirian | MA Fatahillah Sukojember |
| Akte Notaris | |
| NPWP | |
| Di Kab/Kota | Jember |
| Tanggal | |
| No.Notaris | |
| c. Sekolah | |
| Nama Lengkap Sekolah | Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk |
| NPSN | 20580281 |
| NSM | 131235090014 |
| Alamat Sekolah | Jl. PB.Sudirman 9A Desa Sukojember Kecamatan Jelbuk Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur |
| Desa | Sukojember |
| Kecamatan | Jelbuk |
| Kabupaten atau kota | Jember |
| Provinsi | Jawa timur |
| Waktu Penyelenggaraan | 06.00-12.00 WIB |
| d. Kepala Madrasah | |
| Nama | Tri Yulianingsih S.Pd.I |
| Alamat | Dsn.Krajan Timur Desa Sukojember |
| No.Tlp/HP | 085104804600 |
| Ijazahe | S-1 |
| 5. Sarana Prasarana | |
| Luas Tanah | 1.360 |
| Luas Bangunan | 1.300 |
| Status Kepemilikan | |

² Kepala Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Pada Tanggal 1 Juli 2022

3. Visi Misi Madrasah MA Fatahillah Sukojember Jelbuk³

a. Visi madrasah:

Visi MA Fatahillah yaitu “terwujudnya manusia yang beriman dan berakhlak mulia serta disiplin dan berprestasi”

Misi madrasah:

Untuk mencapai visi diatas, maka Madrasah kami memiliki misi :

1. membiasakan siswa/siswi MA Fatahillah untuk solat berjamaah.
2. menciptakan suasana pendidikan yang bernuansa islami.
3. membiasakan siswa/siswi MA Fatahillah mengucapkan salam dan bersalaman antar siswa dilingkungan madrasah.
4. membiasakan siswa/siswi MA Fatahillah menghafal doa-doa dalam keseharian.
5. menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran islam serta berakhlul karimah.
6. menumbuhkan sifat sportif, tanggung jawab, disiplin, jujur, percaya diri dan menyayangi sesama.
7. melengkapi sarana dan prasarana sekolah untuk mendukung kegiatan belajar mengajar yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
8. melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap peserta didik berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melaksanakan pembelajaran secara

³ Kepala TU MA Fatahillah Sukojember Siti Nafisah pada tanggal 1 juli 2022

efektif dan berkualitas sesuai peraturan dan berundang-undangan yang berlaku.

Tujuan Madrasah:

Mengacu pada visi dan misi madrasah, serta tujuan umum pendidikan menengah, maka tujuan madrasah kami dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pada tahun 2020 Peserta didik Madrasah Aliyah Fatahillah membiasakan diri mengucapkan salam setiap kali memasuki lingkungan Madrasah.
- 2) Pada tahun 2021 Peserta didik Madrasah Aliyah Fatahillah sekurang-kurangnya 90% mampu menghafal surat-surat pendek membaca dan menulis Al Qur'an Juz Amma.
- 3) Pada tahun 2019 jumlah siswa Madrasah Aliya Fatahillah yang diterima di PTN sekurang-kurangnya 80% dari jumlah siswa yang lulus.
- 4) Diterimanya lulusan MA Fatahillah di Perguruan Tinggi Negeri seperti IAIN Jember
- 5) Peserta didik mampu menjuarai lomba catur di tingkat kecamatan tahun 2017 6. Peserta didik Madrasah Aliyah mampu menjuarai lomba seni rupa pada tahun 2019 tingkat kabupaten.
- 6) Peserta didik Madrasah Aliyah Fatahillah pada tahun 2017 bisa menjuarai lomba Pembuatan desain Grafis tingkat kabupaten. Pada tahun 2021 Peserta didik Madrasah Aliyah Fatahillah

sekurang-kurangnya 90% mampu menghafal surat-surat pendek membaca dan menulis Al Qur'an Juz Amma.

4. Letak Geografis MA Fatahillah Sukoember Jelbuk⁴

Secara geografis MA Fatahillah Sukoember Jelbuk ini terletak di desa suko dusun krajan timur Kecamatan Jelbuk Kabupaten Jember. MA Fatahillah ini terletak di belakang SDN Sukoember dan sebelah utara balai Desa Sukoember. Kawasan tersebut merupakan kawasan yang masyarakatnya kental dengan pendidikan ke agamaan, Khususnya pesantren, sebagai besar masyarakat sekitar putra-putrinya dimasukkan ke pesantren.

Adapun batas-batas MA Fatahillah Sukoember sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Balai Desa Sukoember
- b. Sebelah selatan : Panti Asuhan Sukoember
- c. Sebelah Barat : TK Fatahillah Sukoember
- d. Sebelah Timur : Jalan Raya

5. Struktur organisasi sekolah⁵

Berikut merupakan struktur organisasi MA Fatahillah sukoember Jelbuk Kabupaten Jember:

- KETUA YAYASAN : H. MOH ZAINUDIN ZUHRI
- KOMITE SEKOLAH : HERRY UMAMI, SE
- KEPALA MADRASAH : TRI YULIANANINGSIH, S.Pd.I
- KEPALA TU : SITI NAFISAH, S.Pd

⁴ Dokumentasi

⁵ Kepala TU MA Fatahillah Sukoember Siti Nafisah pada tanggal 1 juli 2022

| | |
|-----------------|--------------------------|
| BENDAHARA | : H.MOH ZAINUDIN ZUHRI |
| WAKA KESISWAAN | : AHMAD BUDI SANTOSO,ST |
| WAKA SARPRAS | : FADLOL ARROFIQ,S.Pd |
| WAKA HUMAS | : HASAN BASRI,S.Pd.I |
| WALI KELAS X A | : MOH.HOTIB.S,S.Pd.I |
| WALI KELAS X B | : NILA PUSPITA SARI,S.Pd |
| WALI KELAS X C | : KHOSIMTUL.A,S.Pd |
| WALI KELAS XI A | : ABDURRAHMAN,S.Pd |
| WALI KELAS XI B | : SITI NAFISAH,S.Pd |
| WALI KELAS XII | : RISKA ROFIDA,S.Sos |

6. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan⁶

a. Data Guru di MA Fatahillah SukoJember Jelbuk

MA Fatahillah suko jember sangat memperhatikan kompetensi pendidik dan kependidikan,karna dianggap sangat penting untuk mengantarkan peserta didik menyelesaikan pendidikannya.Tenaga pendidik disana berpendidikan strata S1 sesuai dengan kompetensi mengajar.Adapun rincian tenaga pendidik di MA Fatahillah SukoJember adalah berjumlah 13 orang dengan rincian sebagai berikut:

⁶ Kepala MA Fatahillah SukoJember Jelbuk 1 juli 2022

Tabel 4.2
Data Guru dan Karyawan MA Fatahillah Sukojember Jelbuk
tahun ajaran 2022-2023

| NO | NIP | NAMA | L/P | Status Jabatan | Pendidikan Terakhir |
|-----------|------------------|---------------------------|------------|-------------------------|----------------------------|
| 1 | | H.Moh Zainuddin Zuhri | L | Ketua Yayasan/Bendahara | |
| 2. | 1049752654300043 | Tri Yuliananingsih,S.Pd.I | P | Kepala Madrasah | S1 |
| 3 | 20524514166001 | Herry Umami,SE | L | Komite sekolah | S1 |
| 4 | | Siti Nafisah,S.Pd | P | TU | S1 |
| 5 | | Wawan Setiawan,S.Pd | L | Kurikulum | S1 |
| 6 | 4146752653110033 | Ahmad Budi.S.ST | L | Kesiswaan | S1 |
| 7 | | Fadlol Arrofiq,S.Pd | L | Waka sarpras | S1 |
| 8 | 1657746648120002 | Moh.Hotib.S,S.Pd.I | L | Guru Bahasa Arab | S1 |
| 9 | 20524514191001 | Nila Puspita sari | p | Guru Bagasa inggris | S1 |
| 10 | 20524514186001 | Khosimatul.A,S.Pd | P | Guru Bahasa indonesia | S1 |
| 11 | 1539747649110043 | Abdurrahman,S.Pd | L | Guru Fiqih | S1 |
| 12 | | Siti Nafisah,S.Pd | p | Guru Akidah akhlak | S1 |
| 13 | 3536760662210133 | Riska Rofida,S,Sos | P | Guru Sosiologi | S1 |
| 14 | | Tyas Safitirana,S.Pd | P | Guru Senibudaya | S1 |
| 15 | | Frist Budi Wahyu P | L | Guru TIK/Prakarya | S1 |
| 16 | 7634750654300002 | Suhartini SE | P | Guru ekonomi | S1 |
| 17 | 20524514192001 | Mutrika,S,Pd | p | Guru Sejarah | S1 |
| 18 | 0745746648300102 | Rita Hartatik | p | Guru PKN | S1 |

b. Data Peserta Didik di MA Fatahillah Sukojember Jelbuk

Peserta didik di MA Fatahillah lebih dominan dari masyarakat sekitar saja

Tabel 4.3
Data Peserta didik MA Fatahillah Sukojember Jelbuk

| Kelas | Siswa |
|-------------|-------|
| Kelas X A | 35 |
| Kelas X B | 36 |
| Kelas XI A | 25 |
| Kelas XI B | 20 |
| Kelas XII A | 21 |

7. Prestasi siswa di MA Fatahillah Sukojember Jelbuk

Walaupun MA Fatahillah termasuk madrasah di pedesaan, namun tidak dapat dipungkiri untuk bisa meraih prestasi akademik maupun non akademik. Adapun prestasi yang diraih sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tabel prestasi siswa MA Fatahillah sukojember jelbuk

| NO | Prestasi yang diraih | Tingkat | Nama siswa | Pelaksanaan kegiatan | tahun |
|----|----------------------|-----------|-------------------------|----------------------|-------|
| 1 | Juara 2 Lomba Catur | Kabupaten | Muhammad Aufal Marom | kecamatan | 2021 |
| 2 | Juara 3 BTQ | kecamatan | Arini rohmatus sholehah | kecamatan | 2021 |

Sumber Data: Dokumentasi 5 Juli 2022

B. Penyajian dan Analisis Data

Pada Pembahasan kali ini peneliti akan menyajikan beberapa hasil galian data yang telah diteliti dan diperoleh selama penelitian berlangsung. kemudian pada tahap selanjutnya akan diinput kedalam bagian yang sesuai

dengan fokus permasalahan penelitian, lalu dijelaskan secara terperinci dan disesuaikan dengan temuan data yang diperoleh dari lokasi penelitian.

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari ketiga teknik tersebut maka diperoleh data terkait pengumpulan dan pengolahan data serta Implementasi manajemen mutu di MA Fatahillah Sukojember Jelbuk. Adapun penyajian dan analisis data dari masing-masing fokus penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember.

a. Gaya Demokratis

Dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya maka dari itu diperlukan gaya kepemimpinannya sebagai kepala madrasah. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap berjalannya suatu pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang dipakai di MA Fatahillah memakai gaya demokratis seperti yang

bapak Wawan Setiawan selaku Waka Kurikulum Madrasah mengatakan:

Disini meskipun pemimpinnya seorang perempuan tidak dapat dipungkiri untuk tidak bisa menjadi seorang pemimpin. pemimpin disini sangat humble ke semua guru bak, tidak mementingkan ras, antara atasan dan bawahan, bahkan pemimpin disini selalu berada ditengah-tengah guru bak, dan selalu menerima masukan atau saran dari bawahannya.⁷

⁷ Wawan Setiawan diwawancarai oleh penulis 1 juli 2022

Dari gambaran diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah juga mementingkan bawahannya.

Para gurupun mengatakan hal yang serupa,bahwa kepala madrasah sangat mengayomi bawahannya,Seperti yang disampaikan oleh Hasan Basri selaku guru madrasah MA Fatahillah sukojember.

Kepala madrasah disini sangat humble mbak kepada bawahannya, sangat fair kepada bawahannya sudah seperti saudara sendiri, dan juga kalau ada tugas apapun langsung dikerjakan tidak menunggu perintah dari yayasan, dan juga berperan aktif dalam madrasah.⁸

Hal serupa juga dikatakan oleh ibu Nila Puspita sari selaku guru di MA Fatahillah.

Kepemimpinan disini sangat baik kepada bawahannya bak,sangat mampu mengayomi bawahannya.komunikasinya dengan bawahannya berlangsung timbal balik,jika mendapat saran ataupun kritikan selalu diterima oleh kepala madrasah. Kalau ada masalah apapun yang berkaitan dengan madrasah tidak segan-segan kepala madrasah mengajak bawahannya untuk mendiskusikan masalah tersebut.⁹

pemimpin disini sangat humbel kepada bawahannya bak,tidak membedakan antara atasan dan bawahan sudah seperti teman bak dan sangat mampu mengayomi bawahannya.tidak ada omong belakang bak.komunikasinya dengan bawahannya berlangsung timbal balik,jika mendapat saran ataupun kritikan selalu diterima oleh kepala madrasah. Kalau ada masalah apapun yang berkaitan dengan madrasah tidak segan-segan kepala madrasah mengajak bawahannya untuk mendiskusikan masalah tersebut¹⁰

Pada observasi yang dilakukan peneliti bahwasanya kepala madrasah perempuan sangat berperan aktif dalam meningkatkan mutu madrasah secara umum sebagai suatu proses mempengaruhi , momotivasi, serta memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok

⁸ Mutrika guru MA Fatahillah 1 juli 2022

⁹ Nila Puspita Sari guru MA Fatahillah juli 2022

¹⁰ Khosimatul.A.,S.Pd.

untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai kepala madrasah bertanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah.¹¹

Hasil observasi di atas di perkuat dengan dokumentasi gambar 4.2¹²

Gambar 4.2
Dokumentasi Gaya Kepemimpinan Demokratis



Dapat di simpulkan bahwasanya Gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu sangat di perlukan untuk menciptakan kualitas pendidik, siswa dan perkembangan madrasah

b. Gaya kepemimpinan transformational

Kepemimpinan transformasional atau transformational leadership adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi

¹¹ Observasi di Madrasah Aliyah Fatahilah , 4 juli 2022

¹² Dokumnetasi , 4 juli 2022

perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Pendekatan kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah yaitu pendekatan perilaku dan pendekatan transformasional. Pendekatan perilaku dapat dilihat bagaimana cara kepala madrasah menggunakan diri pribadi untuk melakukan pendekatan kepada bawahannya, beliau menggunakan sifat pribadinya untuk memantau semua tugas yang diberikan untuk para guru dan stafnya. Tetapi beliau juga menggunakan pendekatan transformasional ketika memotivasi bawahannya dalam mengerjakan tugas. Kepala madrasah di MA Fatahillah menurut pengamatan peneliti setiap hari senin ketika upacara semua pasti diberi motivasi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan lainnya. Bahkan setiap hari ketika beliau berkeliling setiap guru selalu dimotivasi untuk bersama mencapai visi yang akan dicapai. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan juga sangat berpengaruh sekali terhadap jalannya usaha-usaha yang akan ditempuh.

Para gurupun merasakan hal yang sama, kepala madrasah selalu memberi wawasan luas kepada guru-guru yang ada di madrasah dalam mengaplikasikan metode-metode pengajaran yang baru supaya siswa tidak gampang jenuh.

Seperti yang disampaikan oleh Siti Nafisah, S.Pd. Selaku Tenaga Administrasi madrasah.

Perannya sangat penting, karena ibu kepala madrasah sebagai supervisor, sebagai pengelola. Usaha beliau dalam meningkatkan

mutu madrasah yaitu beliau ingin madrasah ini tertata dengan rapi baik, karna ketika pertama kali ibu kepala madrasah menjabat madrasah ini sangat dipandang sebelah mata oleh masyarakat sekitar dikarenakan muridnya yg tidak disiplin, kekurangan ruang kelas, tapi alhamdulillah sekarang semenjak kepemimpinan ibu yul selaku kepala madrasah, madrasah sudah berkembang dengan baik dari murid yang dulunya satu kelas Cuma ada 8 sampai 10 siswa sekarang alhamdulillah sudah menjadi belasan bahkan puluhan mbak.¹³

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat aktif sekali. Peran juga masuk ke dalam gaya kepemimpinan. Selain sebagai seorang kepala madrasah juga berperan sebagai supervisor artinya beliau sebagai pengamat dan pengawas terhadap kinerja anggotanya.

Pada observasi yang dilakukan peneliti bahwasanya kepala madrasah perempuan sangat berperan aktif dalam meningkatkan mutu menggunakan gaya kepemimpinan transformational dalam mengidentifikasi perubahan dan menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang di buat serta melaksanakan rencana yang di perlukan untuk perubahan madrasah.¹⁴

Hasil observasi di atas di perkuat dengan dokumen gambar 4.3¹⁵

¹³ Siti Nafisah, diwawancarai oleh penulis, Jember 7 Juni 2023

¹⁴ Observasi di Madrasah Aliyah Fatahilah, 5 juli 2022

¹⁵ Dokumentasi , 5 juli 2022

Gambar 4.3 Dokumentasi Gaya Kepemimpinan transformational



Dapat di simpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformational kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu sangat di perlukan untuk menciptakan kualitas pendidik, siswa dan perkembangan madrasah.

c. Gaya kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan visioner menitik beratkan pada kemampuan

kepala sekolah dalam membuat sebuah visi sekolah yang berorientasi pada masa depan yang akan membawa perubahan dan menjadi penentu arah organisasi.

Dengan bervariasinya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru di madrasah yang dipimpinnya. Tidak hanya monoton menggunakan satu gaya kepemimpinan saja, namun kepala madrasah disini juga menerapkan gaya kepemimpinan yang lain dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan nyaman serta untuk

mencapai peningkatan mutu madrasah. Kepemimpinan perempuan tidak akan menjadi masalah besar apabila pemimpin tersebut bisa berlaku sesuai dengan tupoksinya serta memberikan kenyamanan kepada madrasah yang dipimpinnya.

“Seperti apa yang disampaikan ibu kepala madrasah “tentu saja setiap sekolah visi misi yang akan dicapai tentunya, sebagai kepala madrasah saya berkoordinasi dengan dewan guru tentang pembuatan visi misi yang akan dicapai. Dengan adanya visi misi ini madrasah akan memiliki acuan, mau dibawa sekolah ini nantinya, akan dijadikan seperti apa. Dengan mengacu disitu tentu saja tanpa disadari saya menerapkan gaya kepemimpinan visioner yang saya libatkan dengan dewan guru.”¹⁶

Hal serupa juga disampaikan oleh bagian kurikulum yang membenarkan gaya kepemimpinan kepala madrasah.

“Kepala madrasah sudah menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan tujuan bersama, yaitu visi misi sekolah. Seluruh warga madrasah yang terlibat dirahkan bersama untuk mencapai visi sekolah. Bukan hanya terpaku dengan visi saja ya, pihak sekolah juga berusaha mengikuti arus perkembangan zaman sehingga sekolah ini kesannya tidak ketinggalan zaman”¹⁷

Dengan adanya visi yang dijadikan tujuan madrasah, kepala madrasah melaksanakan salah satu gaya kepemimpinan visioner yang mana kepala madrasah dapat mengembangkan madrasah sesuai dengan perkembangan zaman yang ada sehingga peserta didik tidak akan merasa kekurangan akan perkembangan zaman.

Pada observasi yang dilakukan peneliti bahwasanya kepala madrasah perempuan sangat berperan aktif dalam meningkatkan mutu menggunakan gaya kepemimpinan visioner untuk melihat visi kedepan

¹⁶Tri Yulianingsih, diwawancarai penulis, 8 Juni 2023.

¹⁷ Wawan Setiawan, diwawancarai oleh penulis, 8 Juni 2023

dan mengambil langkah untuk mewujudkannya dan juga dalam mengidentifikasi perubahan dan menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang di buat serta melaksanakan ¹⁸rencana yang di perlukan untuk perubahan madrasah .

Hasil observasi di atas di perkuat dengan dokumen gambar 4.4¹⁹

Gambar 4.4
Dokumentasi Gaya Kepemimpinan Visioner



¹⁸ Observasi di Madrasah Aliyah Fatahillah, 6 juli 2022

¹⁹ Dokumentasi, 6 juli 2022

Dapat di simpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan visioner kepala madrasah perempuan dalam melihat visi kedepan dalam mewujudkannya dan meningkatkan mutu sangat di perlukan untuk menciptakan kualitas pendidik, siswa dan perkembangan madrasah.

2. Kendala dari kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember.

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

Kendala dari kepemimpinan kepala madrasah perempuan seperti yang bapak Wawan Setiawan selaku Waka Kurikulum Madrasah mengatakan:

Disini meskipun pemimpinnya seorang perempuan tidak dapat dipungkiri untuk tidak bisa menjadi seorang pemimpin. pemimpin disini sangat humble ke semua guru bak, tidak mementingkan ras, antara atasan dan bawahan, bahkan pemimpin disini selalu berada ditengah-tengah guru bak, dan selalu menerima masukan atau saran dari bawahannya. akan tetapi kurangnya kepercayaan masyarakat akan madrasah yang di pimpinya , yang mana masyarakat lebih percaya kepada sekolah berbasis pesantren²⁰

Para gurupun mengatakan hal yang serupa, bahwa kepala madrasah sangat mengayomi bawahannya dalam proses peningkatan mutu

²⁰ Wawan Setiawan diwawancarai oleh penulis 1 juli 2022

madrasah, Seperti yang disampaikan oleh Hasan Basri selaku guru madrasah MA Fatahillah sukojember.

Kepala madrasah disini sangat humble mbak kepada bawahannya, sangat fair kepada bawahannya sudah seperti saudara sendiri, dan juga kalau ada tugas apapun langsung dikerjakan tidak menunggu perintah dari yayasan, dan juga berperan aktif dalam madrasah namun kendala utama yang di hadapi madrasah kurangnya kepercayaan masyarakat terkait madrasah kita.²¹

Hal serupa juga dikatakan oleh ibu Nila Puspita sari selaku guru di MA Fatahillah.

Kepemimpinan disini sangat baik kepada bawahannya bak, sangat mampu mengayomi bawahannya. komunikasinya dengan bawahannya berlangsung timbal balik, jika mendapat saran ataupun kritikan selalu diterima oleh kepala madrasah. Kalau ada masalah apapun yang berkaitan dengan madrasah tidak segan-segan kepala madrasah mengajak bawahannya untuk mendiskusikan masalah tersebut. Namun sayangnya kendala dalam kepemimpinan dalam meningkatkan mutu madrasah bersumber dari masyarakat sekitar yang kurang mensupport madrasah.²²

pemimpin disini sangat humbel kepada bawahannya bak, tidak membedakan antara atasan dan bawahan sudah seperti teman bak dan sangat mampu mengayomi bawahannya. tidak ada omong belakang bak. komunikasinya dengan bawahannya berlangsung timbal balik, jika mendapat saran ataupun kritikan selalu diterima oleh kepala madrasah. Kalau ada masalah apapun yang berkaitan dengan madrasah tidak segan-segan kepala madrasah mengajak bawahannya untuk mendiskusikan masalah tersebut²³

Pada observasi yang dilakukan peneliti bahwasanya kepala madrasah perempuan sangat berperan aktif dalam meningkatkan mutu madrasah secara umum sebagai suatu proses mempengaruhi , memotivasi, serta memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai kepala madrasah bertanggung jawab untuk

²¹ Mutrika guru MA Fatahillah 1 juli 2022

²² Nila Puspita Sari guru MA Fatahillah juli 2022

²³ Khosimatul.A.,S.Pd.

menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di madrasah. Akan tetapi dalam proses peningkatan mutu mempunyai kendala yang di alami kepala madrasah yaitu kurangnya kepercayaan masyarakat akan madrasah yang di pimpinya yang mana masyarakat lebih percaya kepada sekolah yang berbasis pesantren²⁴

Hasil observasi di atas di perkuat dengan dokumentasi gambar 4.3²⁵

Gambar 4.5
Pertemuan Pihak Sekolah dengan Wali Murid Madrasah



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

²⁴ Observasi di Madrasah Aliyah Fatahilah , 4 juli 2022

²⁵ Dokumentasi , 4 juli 2022

Adapun yang menjadi kendala kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya yaitu kurangnya minat dari masyarakat setempat. Masyarakat sekitar lebih mempercayakan pendidikan anaknya ke pondok pesantren daripada di sekolah umum. Hal tentu saja akan mempengaruhi jumlah siswa yang ada di MA Fatahillah Sukojember, Jelbuk. Rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah umum merupakan kebanyakan kendala yang dialami oleh kepala madrasah. Dengan adanya kejadian seperti ini, kepala madrasah dipaksa untuk memperbaiki citra sekolahnya agar minat dari masyarakat tentang pendidikan anaknya bisa dipercayakan kepada madrasah yang dipimpinnya.

Kepala madrasah sebagai pemegang kendali berjalannya proses pembelajaran yang dilakukan oleh peserta didik dan guru, tentu saja harus bekerja sama dengan pihak lain seperti wali murid yang ditampung kemudian dijadikan paguyuban. Wali murid juga memiliki peran tentang bagaimana perkembangan sekolah karena sebagai perantara langsung antara sekolah dan masyarakat.

Tabel 4.5
Temuan Hasil

| No. | Fokus Penelitian | Temuan |
|-----|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | <p>Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember?</p> | <p>Dalam memimpin madrasah, kepala madrasah menggunakan tiga gaya kepemimpinan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan Demokratisi merupakan tugas seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan sangat mudah dan di terima oleh bawahannya. 2. Gaya Kepemimpinan Transformational merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. 3. Gaya kepemimpinan Visioner merupakan suatu kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam membuat sebuah visi sekolah yang berorientasi pada masa depan yang akan membawa perubahan dan menjadi penentu arah organisasi. |
| 2. | <p>Apa saja kendala dari kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember?</p> | <p>Kendala yang dialami kepala madrasah yaitu kurangnya kepercayaan masyarakat akan madrasah yang dipimpinnya yang mana masyarakat lebih percaya kepada sekolah berbasis pesantren.</p> |

C. Pembahasan Temuan

1. Gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember.

Temuan Peneliti Dalam memimpin madrasah, kepala madrasah menggunakan tiga gaya kepemimpinan yaitu: 1. Gaya kepemimpinan Demokratis 2. Gaya Kepemimpinan Transformational. 3 Gaya kepemimpinan Visioner

Dalam bab sebelumnya, peneliti sudah menyinggung tentang pendekatan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember, Jelbuk Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini kepala madrasah memimpin menggunakan gaya Demokratis, Transformational dan Visioner.

Temuan peneliti tersebut sesuai dengan teori J.M Piffier, gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.²⁶

Kepemimpinan Transformasional menurut Menurut Robbins dan Judge kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin

²⁶ Rosalia Natalia Djunaedi, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen dan Start Up Bisnis, Vol. 3, No. 3, Agustus 2018

tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.²⁷

Adapun kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah yang di aplikasikan adalah gaya kepemimpinan visioner yaitu menurut Sanusi Kepemimpinan Visioner, yaitu pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja, dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.²⁸

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mau menuruti perintahnya untuk menuju tujuan organisasi atau lembaga, era terdahulu pemimpin identik dengan laki-laki yang dianggap lebih mampu dan memiliki pemikiran yang kuat dalam memutuskan dan memimpin bawahannya menuju tujuan sebuah organisasi. Berbeda dengan perempuan yang diasumsikan oleh budaya kehidupan, yang dinilai selalu bergantung pada laki-laki.

Menurut Eagly, seorang wanita memiliki sifat demokratis dan rasa kepedulian yang tinggi sehingga sosok wanita pun berkompeten untuk menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi.²⁹

Gaya kepemimpinan demokratis juga disampaikan oleh dewan guru Madrasah Aliyah Fatahillah bahwa kepala sekolah ramah dan humble

²⁷ Muchlisin Rijadi, Kepemimpinan Transformasional, <https://www.kajianpustaka.com/2017/08/kepemimpinan-transformasional.html>

Diakses pada 18 Juli pukul 18.00

²⁸ Erie Hidayati Sukriadi, Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Tourism and Hospitality*, Vol. 8, No.2, 2018-39

²⁹ Reni Yuliani, Madani, *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, Vol. 10, No. 2, 2018

kepada seluruh dewan guru. Mengerti dengan kinerja guru yang dibinanya serta sigap dalam menjalankan tugasnya tanpa menunggu perintah dari yayasan.

Gaya kepemimpinan transformatif juga diterapkan oleh kepala madrasah dengan cara melakukan pendekatan kepada dewan guru guna mengetahui kinerja anak buah dari kepala madrasah. Kepala madrasah sangat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perkembangan madrasah. Peralnya kepala madrasah yang dulu dipandang sebelah mata karena perilaku peserta didiknya yang kurang disiplin dan lain sebagainya. Kemudian digantikan oleh kepala madrasah yang sekarang, madrasah mengalami kemajuan yang lebih pesat dengan bertambahnya jumlah peserta didik.

Gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah saat ini. Kepemimpinan visioner merupakan tugas dari kepala madrasah mau dibawa kemana arah perkembangan madrasah sehingga memerlukan visi misi yang menunjang untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Kepemimpinan jika tidak diimbangi dengan metode atau cara kepemimpinan yang bervariasi maka proses berjalannya suatu organisasi tidak akan maksimal. Dengan adanya kolaborasi antar berbagai gaya kepemimpinan, pemimpin madrasah hendaknya dapat menciptakan lingkungan yang nyaman bagi madrasah. Pemimpin adalah seseorang yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi serta yang menjadi pemberi jalan

petunjuk mau dibawa kemana arah organisasi ini akan dibawa. Dengan digabungnya beberapa gaya kepemimpinan, pemimpin madrasah akan dengan mudah mencapai peningkatan pada mutu madrasah yang dipimpinnya.

Dari beberapa penjelasan diatas bisa kita tarik sebuah kesimpulan bahwasanya Temuan Peneliti Dalam memimpin madrasah, kepala madrasah menggunakan tiga gaya kepemimpinan yaitu: 1. Gaya kepemimpinan Demokratis 2. Gaya Kepemimpinan Transformational. 3 Gaya kepemimpinan Visioner

2. Kendala dari kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Jelbuk Kabupaten Jember

Temuan peneliti Kendala yang dialami kepala madrasah yaitu kurangnya kepercayaan masyarakat akan madrasah yang dipimpinnya yang mana masyarakat lebih percaya kepada sekolah berbasis pesantren.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh kepala madrasah sekarang ialah imbas dari dampak kepemimpinan kepala madrasah yang terdahulu. Banyak masyarakat yang kurang memercayakan pendidikan anaknya ke madrasah yang dipimpinnya dikarenakan banyak masyarakat yang menilai bahwa madrasah ini dinilai kurang bisa mendidik kedisiplinan kepada peserta didik sehingga banyak masyarakat banyak yang memercayakan pendidikan anaknya ke sekolah berbasis pesantren.

Hal ini juga merupakan pekerjaan besar bagi kepala madrasah untuk kembali menarik minat masyarakat kepada sekolah yang dipimpinnya.

Kurangnya rasa percaya dari masyarakat merupakan suatu persoalan yang harus diselesaikan oleh madrasah supaya nama madrasah kembali menjadi pilihan masyarakat. Saat ini sekolah berbasis pesantren memang sudah banyak ditemui. Dengan kepemimpinan yang baru, tentu saja suasana madrasah dengan pemimpin terdahulu dengan yang sekarang berbeda. Hal ini terlihat dari bagaimana kinerja upaya guru untuk dapat kembali menumbuhkan rasa percaya masyarakat kepada madrasah. Maka perlu adanya gaya kepemimpinan perempuan yang efektif.

Temuan peneliti tersebut sesuai dengan teori J.M Piffier, gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.³⁰

Kepemimpinan Transformasional menurut Menurut Robbins dan Judge kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.³¹

³⁰ Rosalia Natalia Djunaedi, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen dan Start Up Bisnis, Vol. 3, No. 3, Agustus 2018

³¹ Muchlisin Rijadi, Kepemimpinan Transformasional, <https://www.kajianpustaka.com/2017/08/kepemimpinan-transformasional.html>

Adapun kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah yang di aplikasikan adalah gaya kepemimpinan visioner yaitu menurut Sanusi Kepemimpinan Visioner, yaitu pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja, dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.³²

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mau menuruti perintahnya untuk menuju tujuan organisasi atau lembaga, era terdahulu pemimpin identik dengan laki-laki yang dianggap lebih mampu dan memiliki pemikiran yang kuat dalam memutuskan dan memimpin bawahannya menuju tujuan sebuah organisasi. Berbeda dengan perempuan yang diasumsikan oleh budaya kehidupan, yang dinilai selalu bergantung pada laki-laki.

Menurut Eagly, seorang wanita memiliki sifat demokratis dan rasa kepedulian yang tinggi sehingga sosok wanita pun berkompeten untuk menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi.³³

Gaya kepemimpinan demokratis juga disampaikan oleh dewan guru Madrasah Aliyah Fatahillah bahwa kepala sekolah ramah dan humble kepada seluruh dewan guru. Mengerti dengan kinerja guru yang dibinanya serta sigap dalam menjalankan tugasnya tanpa menunggu perintah dari yayasan.

Diakses pada 18 Juli pukul 18.00

³² Erie Hidayati Sukriadi, Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Tourism and Hospitality*, Vol. 8, No.2, 2018-39

³³ Reni Yuliani, Madani, *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, Vol. 10, No. 2, 2018

Gaya kepemimpinan transformatif juga diterapkan oleh kepala madrasah dengan cara melakukan pendekatan kepada dewan guru guna mengetahui kinerja anak buah dari kepala madrasah. Kepala madrasah sangat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perkembangan madrasah. Pasalnya kepala madrasah yang dulu dipandang sebelah mata karena perilaku peserta didiknya yang kurang disiplin dan lain sebagainya. Kemudian digantikan oleh kepala madrasah yang sekarang, madrasah mengalami kemajuan yang lebih pesat dengan bertambahnya jumlah peserta didik.

Gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah saat ini. Kepemimpinan visioner merupakan tugas dari kepala madrasah mau dibawa kemana arah perkembangan madrasah sehingga memerlukan visi misi yang menunjang untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Dari beberapa paparan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan terdahulu sangat berpengaruh dengan kepemimpinan yang sekarang. Hal ini akan terlihat jika kepemimpinan yang terdahulu meninggalkan kesan kurang baik terhadap madrasah. Kurangnya rasa percaya dari eksterna madrasah juga menjadi salah satu faktor kendala yang dialami kepala madrasah dan Temuan peneliti Kendala yang dialami kepala madrasah yaitu kurangnya kepercayaan masyarakat akan madrasah yang dipimpinnya yang mana masyarakat lebih percaya kepada sekolah berbasis pesantren

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di madrasah aliyah fatahillah sukojember jelbuk kabupaten jember”. Maka dapat diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojeber Jelbuk Kabupaten Jember Dalam memimpin madrasah menggunakan tiga gaya kepemimpinan yaitu: 1. Gaya kepemimpinan Demokratis merupakan tugas seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan sangat mudah dan di terima oleh bawahannya. 2. Gaya Kepemimpinan Transformational merupakan gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. 3. Gaya kepemimpinan Visioner merupakan kemampuan kepala sekolah dalam membuat sebuah visi sekolah yang berorientasi pada masa depan yang akan membawa perubahan dan menjadi penentu arah organisasi. Yang diterapkan dalam memimpin madrasah dengan harapan kepemimpinan dengan gaya tersebut bisa memberikan kontribusi yang optimal terhadap madrasah yang di naunginya, tidak hanya itu kepribadian kepala madrasah perempuan

harus memberikan contoh sebagai pemimpin yang pekerja keras, berwibawa dan bertanggung jawab yang tidak kalah performanya dengan laki-laki. Dalam peran membina bawahan serta menyupervisi dan mengawasi pekerjaan bawahan para pemimpin perempuan juga sudah berperan dengan baik.

2. Permasalahan yang dihadapi oleh kepala madrasah sekarang ialah imbas dari dampak kepemimpinan kepala madrasah yang terdahulu. Banyak masyarakat yang kurang memercayakan pendidikan anaknya ke madrasah yang dipimpinnya dikarenakan banyak masyarakat yang menilai bahwa madrasah ini dinilai kurang bisa mendidik kedisiplinan kepada peserta didik sehingga banyak masyarakat banyak yang memercayakan pendidikan anaknya ke sekolah berbasis pesantren. Hal ini juga merupakan pekerjaan besar bagi kepala madrasah untuk kembali menarik minat masyarakat kepada sekolah yang dipimpinnya.

Kurangnya rasa percaya dari masyarakat merupakan suatu persoalan yang harus diselesaikan oleh madrasah supaya nama madrasah kembali menjadi pilihan masyarakat. Saat ini sekolah berbasis pesantren memang sudah banyak ditemui. Dengan kepemimpinan yang baru, tentu saja suasana madrasah dengan pemimpin terdahulu dengan yang sekarang berbeda. Hal ini terlihat dari bagaimana kinerja upaya guru untuk dapat kembali menumbuhkan rasa percaya masyarakat kepada madrasah. Maka perlu adanya gaya kepemimpinan perempuan yang efektif.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis dapat mengemukakan beberapa saran kiranya dapat berguna:

1. Bagi kepala Madrasah hendaknya mempertahankan apa yang telah dicapai, meningkatkan semua kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sekolah, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja sudah dilakukan, sehingga permasalahan teknis yang dihadapi oleh sekolah dalam pelaksanaan manajemen mutu madrasah dengan baik.
2. Bagi kurikulum disarankan untuk memberikan komitmen lebih kepada madrasah supaya lebih terkontrol lagi kedepannya, dan terlaksananya mutu pendidikan.
3. Bagi Waka Kesiswaan hendaknya untuk lebih meningkatkan kinerja terhadap pelaksanaan manajemen mutu pendidikan yang ada, terutama pada proses pembelajaran siswa, agar proses kinerja kesiswaan berjalan dengan lancar.
4. Bagi Guru dan staf disarankan untuk terus meningkatkan kinerjanya dengan baik dan konsisiten untuk meningkatkan kemampuannya dalam bidang manajemen mutu pendidikan.
5. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya memiliki pedoman dan panduan secara sistematis ketika melakukan penelitian terkait manajemen mutu serta mampu mengembangkan, mengkaji dan menyempurnakan penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arcaro, S. Jarome. *pendidikan berbasis mutu: Prinsip-prinsip perumusan dan tata langkah penerapan*, terj. Yosai Triantara. Yogyakarta: Pustaka pelajar 2007
- Danim, Sudarwan *visi baru manajemen sekolah*, Jakarta : PT bumi Aksara, 2007
- Fatah, Nanang. *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya: 2013
- Fathurrohman, Azhar. “*Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Ma’arif NU Kracak Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas*” Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2017
- J Moleong, Lexy *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Aplikasi)*
- Kurniawan, Dodi. “*Peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah Laboratorium Kota Jambi*”, Skripsi Universitas Islam Negeri Jambi, 2019
- Ma’rifaty, Charisma. “*Manajemen kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS 1 Ponorogo*” Thesis, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2020
- Miles, Huberman, Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3 USA: Sage Publications, 2014, Terjemahan Tjetjep Rohidi, UI-Press.*
- Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012
- Mutohar. Masrokan Prim, *Menejemen Mutu Sekolah, strategi peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan islam* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013
- Nata, Abbudin. *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 20011
- Ningsih, Yuliatin Tri. S. Pd. I 10 Januari 2022
- Nizar, Samsul. *Sejarah Sosial dan Dinamika Intelektual Pendidikan Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2013
- Nurvita, Almi. “*Efektivitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah*” Program Studi Admisitrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA 2019

- Permadadi,Dadi. *Kepemimpinan mandiri (Profesional) Kepala Sekolah, Kiat memimpin yang mengembangkan prestasi*, Bandung, Sarana panca karya nusa:2011
- Rodliyah, St., *Manajemen pendidikan sebuah konsep dan aplikasi* Jember:IAIN Jember Press, 2015
- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan, Konsep dan Aplikasi Purwokerto: STAIN Press, 2010*
- Shofawi, Adib Mukh. “*Kepemimpinan dalam persepektif pendidkn islam menurut Hj.Nurlaela Mubarok*” Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwekero 2021
- Shofifah “*Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dimadrasah ibtida'iyah kecamatan kembaran kabupaten banyumas*” Skripsi Institut Agama Islam Negeri Purwekerto 2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2013
- Tatang, Basridan Hasan. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia ,2015
- Tim penyusun pedoman penulisan karya ilmiah. Jember: IAIN Jember press, 2020.
- Undang-Undang Dasar 1945 nomor 20 Tahun 2003
- Uno,B. Hamzah. “*Teori motivasi dan pembelajaran*”, (Jakarta:PT Bumi Aksara 2007), 55 Charisma Ma'rifati, “*Manajemen kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS 1 ponorogo*”, (Tesis IAIN ponorogo 2020) 3.
- Usman,Husaini.*Manajemen Teori,praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara,2006
- Yulianti,Yulianti. “*implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD NEGERI 1 Simbawaringin kecamatan trimujo kabupaten lampung tengah* Skripsi, 2018
- Zain,Al-Haj Zinuddin.*Kepemimpinan kepala sekolah pertaruhan mutu pendidikan yang terlupakan*, Jember: STAIN Jember Press,2013

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Zulfa Yuni Ursila

NIM : T20183085

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Instansi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya ilmiah yang pernah dilakukan atau disebut orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan serta ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Jember, 30 November 2023
Saya yang menyatakan



Dwi Zulfa Yuni Ursila
NIM. T20183085

Lampiran 2: Permohonan izin penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
Website: [www.http://ftik.uinkhas-jember.ac.id](http://ftik.uinkhas-jember.ac.id) Email: tarbiyah.tainjember@gmail.com

Nomor : B-3884/In.20/3.a/PP.009/06/2022

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala MA Fatahillah

Jl.PB.Sudirman 9A sukojember,kec.Jelbuk kab.Jember prov.jawa timur

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : T20183085
Nama : DWI ZULFA YUNI URSILA
Semester : Semester delapan
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah di MA Fatahillah sukojember jelbuk kabupaten Jember" selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Tri Yuliana Ningsih S.pd.I

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 15 Juni 2022

an. Dekan,

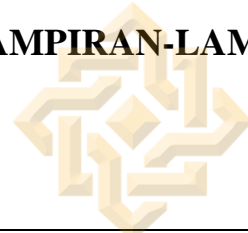
Wakil Dekan Bidang Akademik,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



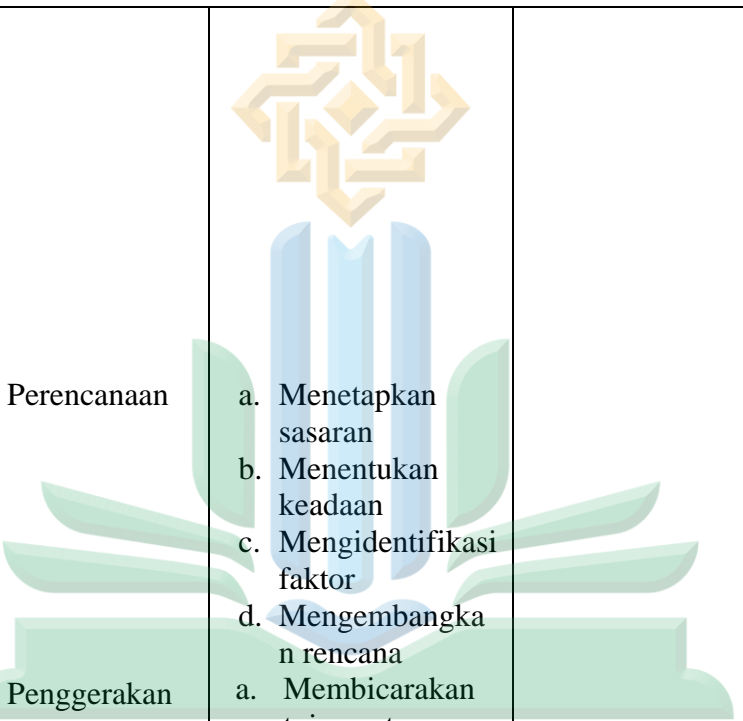
MASHUDI

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 3 matrik penelitian

| JUDUL | VARIABEL | SUB VARIABEL | INDIKATOR | SUMBER DATA | METODE PENELITIAN | FOKUS PENELITIAN |
|--|---|--|--|---|--|---|
| KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH ALIYAH FATAHILLAH SUKOJEMBER JELBUK KABUPATEN JEMBER | 1. Kepemimpinan kepala madrasah perempuan | a. Gaya kepemimpinan perempuan b. Kendala | a. Pemimpin demokratis b. Pemimpin transformational c. Pemimpin pseudo demokratis a. Eksternal b. Internal | 1. Informan a. Kepala Sekolah b. Guru c. Peserta didik 2. Kepustakaan 3. Dokumentasi | 1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif 2. Jenis Penelitian: Lapangan (<i>Field Research</i>) 3. Lokasi Penelitian MA Fatahillah 1 jelbuk kabupaten jember 4. Teknik | 1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam mengelola Madrasah aliyah Fatahillah 1 jelbuk kabupaten jember? 2. Apa saja kendala yang dialami kepemimpinan |








| | | | | | | |
|--|--------------------------------------|---|--|--|---|--|
| | <p>2. Meningkatkan mutu madrasah</p> | <p>a. Perencanaan</p> <p>b. Penggerakan</p> |  <p>a. Menetapkan sasaran</p> <p>b. Menentukan keadaan</p> <p>c. Mengidentifikasi faktor</p> <p>d. Mengembangkan rencana</p> <p>a. Membicarakan tujuan atau target</p> <p>b. Mendiskusikan kendala-kendala dan cara pemecahannya</p> <p>c. Memberikan pembinaan dan bimbingan</p> | | <p>Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Dokumentasi</p> <p>5. Analisis Data: Model Interaktif Miles, Huberman dan Saldana:</p> <p>a. Kondensasi Data</p> <p>b. Penyajian Data</p> <p>c. Verifikasi atau Manarik Kesimpulan</p> <p>Keabsahan Data: Triangulasi Sumber, Triangulasi</p> | <p>nan kepala madrasah perempuan dalam mengelola madrasah aliyah Fatahillah 1 jelbuk kabupaten jember?</p> |
|--|--------------------------------------|---|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|---------------|--|--------|--|
| | | c. Pengawasan | <p>kerja.</p> <p>a. Mencegah terjadi penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.</p> <p>b. Meluruskan kembali penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam proses pelaksanaan.</p> <p>c. Membina personil dalam rangka peningkatan kemampuan bekerja.</p> <p>d. Memperoleh umpan balik (<i>feed back</i>) tentang hasil pelaksanaan</p> | Teknis | |
|--|--|---------------|--|--------|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | <p>program kerja yang sedang dilaksanakan.</p> <p>e. Pengawasan dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung.</p> <p>f. Pelaksanaan pengawasan hendaknya tidak mengganggu proses kerja, tetapi justru dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan relevansi program.</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|

Lampiran 4: Jurnal kegiatan

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN
DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH
DI MADRASAH ALIYAH FATAHILLAH SUKOJEMBER JELBUK KABUPATEN
JEMBER

| NO | Hari/Tanggal | Deskripsi kegiatan | Informan | Tanda tangan |
|----|--------------|--|-----------------------------|---|
| 1 | 15 juni 2022 | Silaturahmi Mengantarkan surat izin penelitian | Tri Yuliatin Ningsih S.Pd.I |  |
| 2 | 20 juni 2022 | Wawancara bersama kepala madrasah | Tri Yuliatin Ningsih S.Pd.I |  |
| 3 | 1 juli 2022 | Wawancara bersama kepala TU Madrasah | Siti Nafisah S.Pd |  |
| 4 | 1 juli 2022 | Wawancara bersama guru di madrasah | Mutrika S.Pd. |  |
| 5 | 1 juli 2022 | Wawancara bersama guru di madrasah | Nila Puspita Sari S.Pd |  |
| 6 | 1 juli 2022 | Wawancara bersama kurikulum dimadrasah | Wawan Setiawan,S.Pd |  |
| 7 | 27 juli 2022 | Pengurusan surat | Tri Yuliatin Ningsih S.Pd.I |  |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



27 juli 2022

Tri Yuliatin Ningsih S.Pd.I

Lampiran 5: surat keterangan selesai penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN DAN SOSIAL ISLAM FATAHILLAH JELBUK

“ MAS FATAHILLAH ”

NSM : 131235090014 NPSN : 20580281

STATUS AKREDITASI : B

Jl. PB. Sudirman 9A, Sukojember - Jelbuk 68192, email: ma.fatahillahjelbuk@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : TRI YULIANANINGSIH,S.Pd.I
Jabatan : Kepala Madrasah
Nama Satuan Pendidikan : Madrasah Aliyah Fatahillah
Alamat Satuan Pendidikan : Jl Pb Sudirman 9A Sukojember Kec. Jelbuk Kab.Jember

Menyatakan bahwa

Nama : DWI ZULFA YUNI URSILA
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 2 Juni 2000
Universitas : UIN KHAS Jember
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
NIM : T20183085

Bahwa mahasiswa tersebut di atas telah selesai dan menyelesaikan penelitian di Madrasah Aliyah Fatahillah Sukojember Kecamatan Jelbuk Kabupaten Jember pada tanggal 23 Juli 2022.

Demikian surat keterangan kami buat sebenarnya dan dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.



23 Juli 2022

Kepala Madrasah

TRI YULIANANINGSIH,S.Pd.I

Lampiran 6: Pedoman wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana sejarah berdirinya madrasah aliyah fatahillah sukojember?
2. Bagaimana kinerja kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
4. Bagaimana cara kepala madrasah mengembangkan program pengajaran perbaikan bagi para siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
5. Bagaimana kepala madrasah mengembangkan ekstrakurikuler yang berwawasan unggulan dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* dalam proses pelaksanaan mengembangkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
7. Bagaimana cara dalam pengembangan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?

8. Strategi apa yang digunakan kepala madrasah dalam mengembangkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
9. Bagaimana peran kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
10. Siapa saja yang terlibat dalam meningkatkan manajemen mutu dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
11. Apa manfaat dan tujuan meningkatkan manajemen mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
12. Apa saja syarat atau kriteria untuk meningkatkan manajemen mutu dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
13. Faktor apa saja yang menjadi penghambat untuk meningkatkan manajemen mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
14. Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi faktor menghambat dalam meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
15. Bentuk pembinaan apa yang dilakukan kepala madrasah terhadap tenaga didik dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
16. Apa saja hasil atau pencapaian yang dirasakan tenaga pendidik setelah kepala madrasah meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?

17. Bagaimana evaluasi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
18. Bagaimana cara melihat berhasil tidaknya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah di dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
19. Adakah tantangan yang dihadapi saat meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
20. Tantangan apakah yang dihadapi kepala madrasah saat meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
21. Upaya apa yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
22. Program apa saja yang dilakukan kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
23. Apa manfaat meningkatkan mutu madrasah dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?
24. Dengan adanya peningkatan mutu madrasah apa keuntungan bagi peserta didik dimadrasah aliyah Fatahillah sukojember tahun ajaran 2021/2022?

Lampiran 7:Dokumentasi

Madrasah aliyah fatahillah sukojember



Pertemuan wali murid bersama kepala Madrasah aliyah Fatahillah sukojember

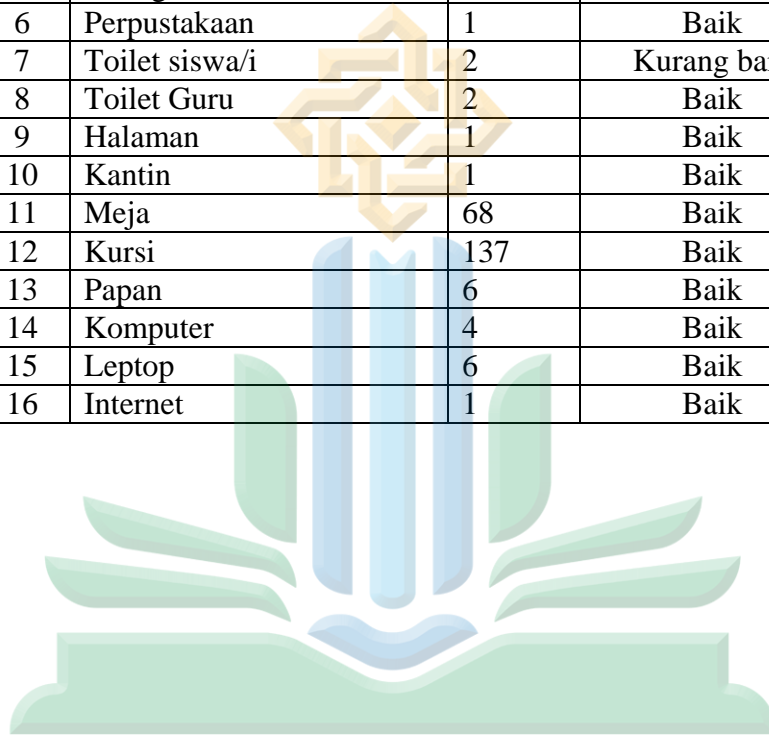


Wawancara dengan kurikulum MA Fatahillah sukojember



Dara sarana prasarana MA Fatahillah Sukojember Jelbuk

| NO | Gedung dan fasilitas | Jumlah | Keterangan |
|----|--------------------------|--------|-------------|
| 1 | Ruang kelas pembelajaran | 6 | Baik |
| 2 | Ruang kepala sekolah | 1 | Baik |
| 3 | Ruang Guru | 1 | Baik |
| 4 | Ruang TU | 1 | Baik |
| 5 | Ruang UKS | 1 | Baik |
| 6 | Perpustakaan | 1 | Baik |
| 7 | Toilet siswa/i | 2 | Kurang baik |
| 8 | Toilet Guru | 2 | Baik |
| 9 | Halaman | 1 | Baik |
| 10 | Kantin | 1 | Baik |
| 11 | Meja | 68 | Baik |
| 12 | Kursi | 137 | Baik |
| 13 | Papan | 6 | Baik |
| 14 | Komputer | 4 | Baik |
| 15 | Leptop | 6 | Baik |
| 16 | Internet | 1 | Baik |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS



Data Pribadi

Nama : Dwi Zulfa Yuni Ursila
NIM : T20183085
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 02 juni 2000
Alamat : Dusun krajan timur rt 02 rw 13 desa suco pangepok
kecamatan jelbuk kabupaten jember
Jurusan : Tarbiyah dan ilmu kguruan
Program studi : Manajemen penddikan islam

Riwayat Penddikan

Pendidikan formal : - TK Fatahillah suko jember
- SDN Suco pangepok 01
- SMP Nurul Islam Jember
- SMA Nurul Islam Jember
- UIN Kiai haji achmad siddiq Jember