

**Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Mutu Madrasah:
Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Kabupaten
Minahasa Tenggara**

*(The Role of Women's Leadership in Madrasah Quality Development: Case Study at
Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Southeast Minahasa)*

Rahayu Bayahi

Institut Agama Islam Negeri Manado, Sulawesi Utara, Indonesia, Jl. Dr. S.H.
Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado, 95128
E-mail: rahayubayahi549@gmail.com

T D E Abeng

Institut Agama Islam Negeri Manado, Sulawesi Utara, Indonesia, Jl. Dr. S.H.
Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado, 95128
E-mail: abengtde@gmail.com

Lies Kryati

Institut Agama Islam Negeri Manado, Sulawesi Utara, Indonesia, Jl. Dr. S.H.
Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado, 95128
E-mail: lies.kryati@iain-manado.ac.id

ABSTRACT

This study examines the Role of Women's Leadership in Madrasah Quality Development (Case Study at Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Southeast Minahasa). The purpose of this study is to determine the planning program in quality development. This study uses qualitative research, namely in collecting data used observation, interviews and documentation. The location of this research is Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang with the research subject being the Head of Madrasah, Deputy Head of Madrasah, Administrative Staff as well as teachers and students. This study indicates that: (1) The Head of Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang has been maximal in carrying out her duties as a female leader or head of Madrasah in establishing good communication with all educators, staff or all students in the madrasa. The head of the madrasa also has an assertive nature so that she is not underestimated by his subordinates, this assertive nature makes one of his characteristics that is feared by students and teachers. (2) The Head of Madrasah involves many people in planning the programs that have been implemented. The head of the madrasa is also very enthusiastic in carrying it out so that the activities that have been carried out have gotten good results as long as she is the Head of Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang. (3) The head of the Madrasah who provides opportunities for teachers, especially those with a bachelor's degree, to attend training or workshop. Some teachers already have a bachelor's degree and are certified. (4) Then the reality on the ground is that the condition of the facilities and infrastructure in the madrasa is not sufficient when compared to the number and needs of students

Keywords: Leadership Role; Women; Madrasah Quality.

ABSTRAK

Penelitian ini adalah tentang Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Mutu Madrasah (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Minahasa Tenggara). Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui program perencanaan dalam pengembangan mutu. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu dengan pengumpulan data yang digunakan seperti pedoman observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian adalah Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang dengan subjek penelitian Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Bagian Tata Usaha sekaligus sebagai guru dan juga siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang sudah maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin perempuan atau kepala Madrasah dalam memotivasi menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh tenaga pendidik, staf ataupun seluruh peserta didik yang ada di madrasah. Kepala madrasah juga memiliki sifat tegas agar supaya tidak di anggap remeh oleh bawahan, sifat tegas ini menjadikan salah satu sifat khas beliau yang ditakuti siswa maupun guru. (2) Kepala Madrasah melibatkan banyak orang dalam perencanaan program-program yang telah terlaksanakan. Kepala Madrasah juga sangat antusias dalam menjalankannya sehingga kegiatan yang telah terlaksanakan mendapatkan hasil yang baik selama beliau menjadi kepala madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang. (3) Kepala Madrasah yang memberikan peluang bagi guru-guru khususnya bergelar S1 untuk mengikuti pelatihan atau diklat. Beberapa guru sudah memiliki ijazah S1 dan bersertifikasi. Kemudian kenyataan di lapangan bahwa kondisi sarana dan prasarana yang ada di madrasah cukup baik. (4) sarana dan prasarana belum mencukupi bila dibandingkan dengan jumlah dan kebutuhan peserta didik.

Kata kunci: Peran Kepemimpinan; Perempuan; Mutu Madrasah.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan tak bisa lepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin. Banyak yang mengkaitkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini kemudian mengakibatkan munculnya istilah ketimpangan gender dengan menempatkan perempuan dalam kondisi yang tidak menguntungkan, meskipun perempuan merupakan sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia yang berjumlah lebih banyak dari pada laki-laki. Di zaman modern saat ini, persoalan gender sudah tidak lagi merupakan faktor pembeda dominan (Putra, 2018). Raden Ajeng Kartini atau yang kita kenal dengan R.A. Kartini, adalah salah satu sosok pahlawan perempuan Indonesia yang mewakili peran perempuan di dunia publik, khususnya dalam pergerakan emansipasi perempuan pengaruhnya bisa kita lihat hingga sekarang ini. Keberadaan perempuan kini telah dihargai serta disetarakan walaupun masih banyak masalah. Megawati Soekarno Putri adalah salah satu bukti yang nyata bahwa perempuan juga bisa menjadi seorang pemimpin, bahkan juga dapat menjadi kepala Negara.

Persoalan perempuan merupakan hal yang menarik dan aktual untuk dikaji dan telah berlangsung hampir seusia dengan adanya kebudayaan Islam. Hak tersebut tidak terpisahkan dari problematika yang dihadapi oleh kaum perempuan sendiri dan hampir selalu menimbulkan pro-kontra yang luar biasa, bahwasanya perempuan kurang dan bahkan tidak bisa memainkan peran independen dalam tataran domestik dan publik. Perjuangan perempuan untuk memperoleh keadilan atas hak-hak kemanusiaannya hingga saat ini masih terus menghadapi tantangan-tantangan yang serius, antara lain dari pandangan keagamaan (Zulfikri, 2010). Pada prinsipnya posisi perempuan sama dengan kaum laki-laki (Indrawati et al., 2021).

Sementara itu, komponen yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan. Kepala madrasah yang merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan Islam. Maka dari itu seorang pemimpin di sebuah lembaga pendidikan, kepala madrasah diharapkan mampu menjalankan berbagai program agar fungsinya bisa berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Shokhifah, 2018).

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan di era sekarang ini yaitu sosok pemimpin pendidikan yang mampu mengedepankan lembaga pendidikannya menjadi suatu lembaga yang mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang lebih berkualitas. Maka lembaga yang berkualitas sangat membutuhkan seorang kepala sekolah yang sangat profesional. Ada beberapa syarat untuk menjadi kepala sekolah yang professional diantaranya yaitu harus mempunyai wawasan yang luas, berpengalaman, bertanggung jawab, memiliki komitmen, bisa bekerja sama dengan siapapun, mampu mempengaruhi orang lain, cerdas dan teliti.

Adapun hadits dibawah ini :

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنْتُمْ رَاعٍ وَكُنْتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَأَلَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُنْتُمْ رَاعٍ وَكُنْتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Terjemahnya :

“Ibnu Umar R.A berkata : saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal hal yang dipimpinnya. (HR Bukhari, Muslim) (Baqi, 2017).

Setelah memahami penjelasan di atas, kepemimpinan perempuan memang menjadi daya tarik tersendiri dan membuktikan bahwa perempuan tidak lagi di pandang sebelah mata dalam mengelola lembaga Pendidikan. Untuk menghadapi berbagai masalah dalam mencapai sebuah madrasah yang berkualitas atau bermutu memerlukan peran seorang pemimpin dalam mengatasi masalah-masalah yang ada di madrasah, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti judul “Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Mutu Madrasah: Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Kab. Minahasa Tenggara”.

Selanjutnya fokus permasalahan dirumuskan pada beberapa pertanyaan penelitian adalah bagaimana peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang; apa saja hasil yang telah di capai dari pengembangan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang; serta apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam proses pengembangan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang.

METODE PENULISAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Karena data dan informasi yang akan peneliti kumpulkan lebih banyak bersifat keterangan-keterangan atau penjelasan yang bukan berbentuk angka. Penggunaan metode kualitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif, mendalam, kredibel, dan bermakna. Penelitian kualitatif dalam tulisan ini didasarkan pada sasaran yang akan dicapai yaitu mendeskripsikan tentang peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Kecamatan Belang Kabupaten Minahasa Tenggara selama bulan Juli sampai Agustus 2021.

Data diperoleh melalui observasi, interview dan dokumentasi. Analisis data meliputi tiga tahap, yaitu Reduksi Data (*data reduction*), Penyajian Data (*data display*), dan Verifikasi (*conclusion drawing*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Kepemimpinan

Secara umum, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu sehingga dapat mempengaruhi, mendorong, menggerakkan orang lain agar dapat berbuat sesuatu demi mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin dalam bahasa Inggris, kepemimpinan diartikan sebagai *leadership*, asal katanya adalah *leader*, dari akar kata *to lead* yang maknanya bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling terdahulu, melopori, membimbing, menuntun, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Hendiyat Soetopo dan Waty Soemanto mendefinisikan kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan untuk membimbing suatu kelompok dengan berbagai cara hingga bisa tercapai tujuan bersama dari kelompok tersebut. J. Salusu mengartikan kepemimpinan sebagai kekuatan dalam mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (Baharuddin, 2012).

Kepemimpinan yang merupakan kegiatan sentral dalam kelompok atau organisasi, kemudian dengan seorang pemimpin sebagai figure sentral yang juga memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kenyataannya selama bertahun-tahun hingga sampai sekarang ini masih terus dipersoalkan mengenai orang yang mampu melaksanakan kepemimpinan atau siapa pemimpin itu, apa tipe kepemimpinan yang efektif, bagaimana pelaksanaan kepemimpinan dan lain sebagainya (Nawawi, 2003).

Robbins mengatakan bahwa kepemimpinan *leadership* yaitu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kejalan tercapainya suatu tujuan. Sementara Stoner menyatakan bahwa kepemimpinan yaitu proses mengarahkan dan mempengaruhi sebuah aktifitas yang berhubungan dengan pekerjaan dari anggota kelompok (Pramudyo, 2013).

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan sebagai penentu arah berarti pemimpin harus mampu menentukan program, menggali gagasan, dan mengambil keputusan yang dapat dijadikan pedoman oleh bawahan. Keputusan tersebut merupakan arah yang akan dicapai oleh setiap individu dalam organisasi. Jika keputusan pemimpin tidak ada, maka para bawahan akan kehilangan orientasi yang pada gilirannya dapat menghancurkan eksistensi kepemimpinan tersebut.

Tidak ada satu pun organisasi yang dapat melepaskan dari situasi sosial di mana organisasi tersebut berada. Dengan demikian setiap organisasi harus memelihara hubungan baik dengan lingkungan sosialnya. Proses ini dapat berjalan jika pemimpin organisasi tersebut mampu mewakili aspirasi dan kebutuhan bawahannya sehingga tidak paradoks dengan perubahan lingkungan eksternal tersebut. Dalam situasi yang demikian pimpinan harus berfungsi harus menjadi wakil dan juru bicara Organisasi (Djafri, 2017).

Fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian menyatakan bahwa ada lima fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: (1) Penentu arah, yaitu pemimpin berperan dalam pengambilan keputusan; (2) Wakil dan juru bicara organisasi, yaitu pemimpin berperan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam menjalin sebuah

komunikasi dengan pihak atau instansi lain; (3) Komunikator, yaitu pemimpin dituntut harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya; (4) Mediator, yakni pemimpin dituntut harus bisa berperan sebagai penengah saat terjadi konflik; (5) Integrator, yaitu pemimpin dituntut harus bisa berperan sebagai pemersatu organisasi (Syamsurizal, 2020).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya diartikan sebagai sebuah perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Perwujudan tersebut bahwasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan, yaitu pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya dengan pemikiran, keterampilan dan sikapnya. Gaya itu bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu (Chaniago, 2017).

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, ada beberapa pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diandalkan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Pemimpin tidak bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, akan tetapi harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu di dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus paham siapa bawahan yang dipimpinya, harus mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kelebihan bawahannya untuk mengimbangi kekurangan yang mereka miliki (Fitriani, 2015).

Kartono menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan (Khairizah, 2015).

Dari penjelasan di atas, maka seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang nantinya akan mempengaruhi bawahannya dan pemimpin yang professional harus mengerti keunggulan serta kelemahan bawahannya dan dapat memanfaatkan kelebihan-kelebihan tersebut untuk mengimbangi kekurangan yang ada.

Sifat Kepemimpinan

Melihat dan memahami pemimpin dalam sifat kepemimpinannya: (1) Seorang pemimpin harus memiliki suatu misi yang penting; (2) Seorang pemimpin adalah seorang pemikir besar; (3) Seorang pemimpin harus mempunyai etika tinggi; (4) Seorang pemimpin harus menguasai perubahan; (5) Seorang pemimpin harus bersifat peka; (6) Seorang pemimpin harus berani mengambil resiko; (7) Seorang pemimpin adalah seorang pengambil keputusan; (8) Seorang pemimpin harus menggunakan kekuasaan secara bijaksana; (9) Seorang pemimpin harus

berkomunikasi secara efektif; (10) Seorang pemimpin harus bersifat pemberani; (11) Seorang pemimpin harus mempunyai komitmen.

Dari kriteria diatas merupakan sebagian kecil kriteria seorang pemimpin, dapat disimpulkan menurut kriteria diatas jika hal ini tidak ditemukan oleh seorang pemimpin di suatu lembaga maka perlu dipertanyakan apakah layak atau tidak menjadi seorang pemimpin.

Adapun hadits dibawah ini :

حَدَّثَنَا سُلَيْمَانُ بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ حَمْرَةَ حَدَّثَنَا ابْنُ أَبِي مَرْيَمَ أَنَّ الْقَاسِمَ بْنَ مَخَيْرَةَ أَخْبَرَهُ أَنَّ أَبَا مَرْيَمَ الْأَزْدِيَّ أَخْبَرَهُ قَالَ دَخَلْتُ عَلَى مُعَاوِيَةَ فَقَالَ مَا أَنْعَمْنَا بِكَ أَبَا فَلَانٍ وَهِيَ كَلِمَةٌ تَقُولُهَا الْعَرَبُ فَقُلْتُ حَدِيثًا سَمِعْتُهُ أَخْبَرْتُكَ بِهِ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ وَلَّاهُ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ شَيْئًا مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ فَاحْتَجَبَ دُونَ حَاجَتِهِمْ وَخَلَّتْهُمْ وَفَقَّرَهُمْ اخْتَجَبَ اللَّهُ عَنْهُ دُونَ حَاجَتِهِ وَخَلَّتْهُ وَفَقَّرَهُ قَالَ فَجَعَلَ رَجُلًا عَلَى حَوَائِجِ النَّاسِ

Terjemahnya :

Abu Maryam Al'Azdi R.A berkata kepada Muawiyah: saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda: siapa yang disertai oleh Allah mengatur kepentingan kaum muslimin, yang kemudian ia sembunyi dari hajat kepentingan mereka, maka Allah akan menolak hajat kepentingan dan kebutuhannya pada hari kiamat. Maka kemudian Muawiyah mengangkat seorang untuk melayani segala hajat kebutuhan orang-orang (rakyat). (HR Abu Dawud, Attirmidzi)

Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan menurut Kanter bahwa ada empat faktor yang sangat berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu: Pertama yakni *The Mother* (keibuan). Pemimpin perempuan cenderung bersikap selayaknya seorang ibu, semisal pada waktu anak sakit ibu akan menyediakan obat. Dari situ nantinya akan menimbulkan asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik dan mudah untuk mencurahkan permasalahan. Kedua yaitu *The Pet* (Kesayangan). Pemimpin perempuan lebih cenderung menjadi kesayangan bagi para bawahannya, sehingga akan lebih dijaga. Hal ini karyawan pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak canggung lagi. Ketiga yakni *The Sex Object* (obyek seksual) pemimpin perempuan akan cenderung menjadi pemberi semangat kerja bagi karyawannya. Hal ini, pemimpin perempuan dianggap sebagai faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, menjadi lebih giat karena adanya dorongan dari dalam. Keempat *The Iron Maiden* (wanita besi). Pemimpin perempuan akan cenderung bersikap tegas dalam memimpin, sehingga timbullah kesan tegas di dalam dirinya. Adanya sikap ini, maka pemimpin digambarkan sebagai sosok pemimpin yang keras (Novianty, 2014).

Kepemimpinan perempuan adalah suatu cara atau metode yang dilakukan oleh jenis manusia ciptaan Allah SWT yang memiliki ciri-ciri menstruasi, mengandung, melahirkan, dan menyusui yang dapat mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang tersebut dengan sadar mengikuti dan mematuhi segala kehendak-Nya.

Jika ditinjau dari sejarah kepemimpinan perempuan di Indonesia, sebenarnya pemimpin perempuan bisa dikatakan cukup banyak seperti R.A Kartini, Cut Nyak Dhien, Dewi Sartika, Rahma El Yunussyah dan lain sebagainya. Mereka ini dengan berbagai cara

berusaha menyadarkan kaum perempuan mengenai kedudukan dan perannya dalam masyarakat. Mereka telah berusaha untuk membawa peran kaum perempuan agar tidak hanya bekerja menjadi ibu rumah tangga atau hanya di wilayah domestik saja, akan tetapi juga bergerak di wilayah publik guna mengembangkan potensi-potensi yang kaum perempuan miliki.

Zaman sekarang sudah berbeda dengan zaman dulu, sekarang gerakan-gerakan yang memperjuangkan hak-hak perempuan yang mendapatkan kedudukan penting, dalam hal ini seperti kepemimpinan dalam Pendidikan (Arif, 2019). Mengakses kebijakan secara cepat dan mudah. Maka, kepemimpinan bukan saja tugas kaum laki-laki, akan tetapi juga kaum perempuan. Perempuan juga mempunyai tanggung jawab kepemimpinan pada level mana pun. Setiap orang bisa menjadi pemimpin pada level apa pun, baik sebagai pemimpin pemerintahan, lembaga, maupun masyarakat.

Peranan perempuan dalam kepemimpinan bukanlah suatu hal yang aneh. Istilah dalam kesetaraan gender disebut dengan kesetaraan peran laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan hak-haknya sebagai makhluk sosial. Hal ini diharapkan mampu berperan dan berpartisipasi dalam semua kegiatan seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan serta kesamaan dalam menikmati pembangunan.

Keberadaan perempuan sebagai pemimpin membawa dampak yang positif. Kondisi ini menjadikan permasalahan kesetaraan gender sedikit teratasi, ditandai dengan tidak adanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Oleh karena itu, perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam kepemimpinan.

Mutu Pendidikan

Mutu Pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang mencakup input, proses dan output pendidikan. Mengenai konteks mutu pendidikan, pada hakekatnya tujuan suatu lembaga pendidikan adalah untuk menciptakan dan mempertahankan kepuasan para pelanggan dan dalam kepuasan pelanggan itu ditentukan oleh stakeholder lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, hanya dengan memahami proses dan kepuasan pelanggan maka lembaga pendidikan dapat menyadari dan menghargai kualitas. Untuk semua usaha atau kegiatan manajemen mutu harus diarahkan pada tujuan utama, yakni kepuasan pelanggan, jadi apa yang dilakukan oleh manajemen tidak akan berguna jika tidak adanya kepuasan pelanggan (Widodo, 2018).

Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar menjelaskan bahwa mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya (Shobri, 2017). Mutu berkaitan dengan baik buruknya suatu benda, kadar atau derajat. Mutu pendidikan yang diinginkan tidak terjadi begitu saja, tetapi mutu perlu direncanakan. Perencanaan yang matang merupakan salah satu bagian dalam upaya meningkatkan mutu. Secara umum “mutu diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat.

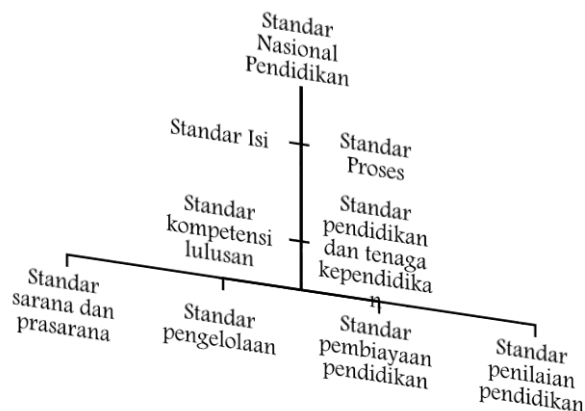
Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia (kepala

sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan dan sebagainya).

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedang sesuatu dari hasil proses disebut output. Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/ perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiansinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. Proses pendidikan yang bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri “mutu yang dimaksud dalam perspektif pendidikan adalah mutu dalam konsep relatif, terutama berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Pelanggan pendidikan ada dua, yaitu pelanggan internal dan eksternal”. Pendidikan bermutu apabila pelanggan internal (kepala sekolah, guru dan karyawan sekolah) berkembang, baik fisik maupun psikis, sedangkan pelanggan eksternal, yaitu: (1) eksternal primer (peserta didik), (2) eksternal skunder (orang tua, pemimpin pemerintah dan perusahaan), dan (3) eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas) menurut Nur (2016).

Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan adalah isu yang akan terus menerus menjadi sebuah perbincangan dalam pengelolaan manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan secara terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang berkualitas adalah harapan dan tuntutan seluruh *stakeholder* pendidikan. Tentunya semua orang akan lebih suka menuntut ilmu di lembaga pendidikan yang memiliki mutu yang baik. Agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya (Fadhli, 2017).

Sekolah sebagai lembaga pembelajaran menanamkan nilai-nilai, membentuk manusia yang berkarakter dan berbudi luhur lewat mengajar (Samal, 2017). Standar pendidikan nasional merupakan program pemerintah yang memiliki upaya untuk mencerdaskan kehidupan rakyat dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Oleh sebab itu, standar nasional pendidikan haruslah dijadikan sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam upaya untuk mencapai pendidikan yang bermutu yang sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.



Gambar 1. Standar Nasional Pendidikan

Menurut Badan Standarisasi Nasional Pendidikan (BSNP) bahwa Standar Nasional Pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005, yaitu:

- a. Standar Isi, merupakan materi yang berasal dari tingkatan kompetensi yang harus dimiliki setiap peserta didik yang berada dalam setiap jenjang pendidikan. Di dalam standar kompetensi ini terdapat kompetensi para tamatan, kompetensi mata pelajaran, kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, kalender akademik, silabus yang dibuat oleh guru untuk dipenuhi oleh peserta didik di berbagai jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- b. Standar Pengelolaan, meliputi perencanaan pendidikan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkatan satuan pendidikan, pengelolaan pendidikan di tingkat kabupaten/kota provinsi dan pada tingkatan nasional. Tujuan dari standar pengelolaan ini adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- c. Standar Penilaian Pendidikan, merupakan standar nasional penilaian pendidikan tentang mekanisme, prosedur, instrument penilaian hasil belajar peserta didik.
- d. Standar Pembiayaan, merupakan standar nasional yang berkaitan dengan komponen dan besarnya biaya operasional satuan pendidikan selama satu tahun.
- e. Standar Pendidikan dan tenaga Pendidikan, merupakan standar nasional tentang kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan dari tenaga guru serta tenaga kependidikan lainnya. Menurut buku Pedoman Guru Pendidikan Agama Islam terbitan Departemen Agama 1990 belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung dua pengertian yang merupakan rentetan tahapan atau fase dalam mempelajari suatu pengajaran, dan dapat pula sebagai rentetan kegiatan perencanaan dan pelaksanaan oleh guru, pelaksanaan kegiatan dari evaluasi hingga program tindak lanjut.
- f. Standar Kompetensi Lulusan, merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang berkaitan dengan sikap, kemampuan, dan keterampilan yang diperoleh saat terjadinya proses belajar mengajar dikelas dengan guru dan siswa.
- g. Standar Proses, merupakan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Di dalam standar proses terdapat beberapa langkah untuk dapat mencapai standar kompetensi lulusan yaitu dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang digunakan untuk melihat sejauh mana kemampuan siswa dalam menangkap ilmu yang didapat. Kriteria minimal proses pembelajaran di dalam satuan pendidikan dasar dan menengah. Standar proses ini berlaku untuk jenjang pendidikan dasar dan menengah pada jalur formal, baik sistem paket maupun kredit semester. Proses pembelajaran perlu direncanakan, dilaksanakan, dinilai dan diawasi keberlangsungannya agar terlaksana secara efektif dan efisien.
- h. Standar Sarana dan Prasarana memuat kriteria minimal tentang ruang belajar, perpustakaan, tempat olah raga, tempat ibadah, tempat bermain dan

tempat rekreasi, laboratorium, bengkel kerja dan sumber belajar lainnya yang diperlukan untuk menunjang proses belajar mengajar. Di dalam standar sarana dan prasarana ini juga termasuk kedalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Ayu, 2015).

Adapun faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu Pendidikan adalah

- a. Sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah yang terdiri dari: Kepala Sekolah, merupakan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah menurut Sisdiknas tahun 2003 Bab II Pasal 2; dan Guru, pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik menurut UU Nomor 14 tahun 2005 Bab I Pasal 1; dan Tenaga administrasi.
- b. Sarana dan Prasarana, merupakan suatu media belajar atau alat bantu yang pada dasarnya akan lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa dalam proses pendidikan.
- c. Kesiswaan; siswa sebagai peserta didik adalah salah satu input yang menentukan keberhasilan proses pendidikan. Penerimaan calon peserta didik didasarkan atas kriteria yang jelas, transparan dan akuntabel.
- d. Keuangan (Anggaran Pembiayaan) menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan yaitu anggaran pendidikan yang memadai. Pada dasarnya sekolah harus mempunyai dana yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan. Maka dari itu dana pendidikan sekolah harus dikelola secara transparan dan efisien.
- e. Kurikulum merupakan salah satu aplikasi atau penerapan metode pendidikan. Kurikulum berdasarkan Hilda Taba yang ditulis oleh Wina Sanjaya yaitu program atau rencana pembelajaran. Kurikulum juga merupakan komponen substansi yang paling utama di sekolah. Kurikulum memiliki prinsip dasar yaitu berusaha agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, yang memiliki tolak ukur pencapaian tujuan oleh siswa dan mendorong para untuk menyusun dan menyempurnakan strategi pembelajaran.
- f. Keorganisasian menjadi faktor yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas mutu dan pelayanan lembaga pendidikan karena mengatur dan mengelempokkan pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil dan semakin mudah untuk menanganinya.
- g. Lingkungan fisik berpengaruh terhadap aktivitas guru, siswa yang juga termasuk didalamnya yaitu aktivitas pembelajaran. Maka, suatu pembelajaran dan bekerja harus didukung oleh lingkungan yang aman dan sehat.
- h. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan teknologi menuntut sekolah sebagai tempat memperoleh ilmu pengetahuan dan berfungsi sebagai transfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, yang sesuai dengan bidang pengajarannya.

- i. Peraturan berdasarkan UU Sisdiknas yang baru, sebagai pengganti UU Sisdiknas nomor 2 tahun 2009 (Solehan, 2014).

Mutu Madrasah

Hampir setiap lembaga pendidikan termasuk madrasah yang dituntut untuk terus meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Maka hal ini penting dalam menjamin bahwa proses yang dilaksanakan di lembaga pendidikan memiliki kualitas dan nilai jual yang tinggi dalam masyarakat. Demikian halnya masalah mutu pendidikan di madrasah yang sangat perlu dengan adanya proses manajemen yang baik. Madrasah diharuskan mampu membuat analisis tentang perencanaan strategis untuk selanjutnya menerapkan manajemen mutu dalam lingkup madrasah agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas (Ismail, 2021).

Secara umum, madrasah masih tertinggal. Dalam posisi pendidikan Islam di Indonesia menempati “kelas ekonomi”. Kenyataan pahit ini di dasari dari kurangnya perhatian masyarakat, terutama para kelompok masyarakat menengah atas untuk memasukkan anak-anaknya pada madrasah. Lembaga madrasah dianggap belum mampu mengakomodasikan kepentingan dan tuntutan masyarakat terkait dengan perkembangan anak didik untuk persiapan hidup di masa depannya. Sebagian besar orang tua murid madrasah berasal dari kelompok menengah ke bawah. Dan walaupun ada masyarakat dari kelompok menengah atas, jumlahnya paling tidak cukup signifikan untuk menunjang pembiayaan madrasah.

Madrasah mempunyai sejarah yang cukup dinamis dan kompleks. Sebagai salah satu komponen pendidikan Islam di Indonesia, madrasah terlalu sering mengalami sorotan negatif dari masyarakat mengenai hal kualitasnya. Sorotan negatif ini tidak bisa disembunyikan karena secara umum madrasah “tertinggal” jika dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum. Madrasah juga bisa menjadi lembaga pendidikan yang ideal jika konsep pendidikannya kembali ditata ulang. Dengan kondisi yang ada saat ini madrasah akan sulit mengikuti perkembangan zaman jika tidak segera dibenahi.

Madrasah tetap harus ditingkatkan kualitasnya, maka dari itu pembenahan madrasah saat ini harus diawali dengan tekad dalam mewujudkan madrasah sebagai sekolah unggulan yang mampu menggabungkan kekuatan iptek dan imtaq. Saat ini kecenderungan di kalangan kelas menengah muslim di kota-kota besar untuk menyekolahkan anak-anaknya ke madrasah yang berkualitas. Kecenderungan ini pastinya menjadi tantangan bagi pihak madrasah untuk dapat menawarkan pendidikan alternatif sesuai dengan tuntutan serta kebutuhan masyarakat dan itu terdapat pada peningkatan mutu atau kualitas madrasah itu sendiri (Yuniar, 2013).

Madrasah yang bermutu adalah madrasah yang efektif. Secara out-put, hasil yang diperoleh dari madrasah efektif yaitu:

1. Dari aspek siswa, lulusan yang sudah dihasilkan adalah siswa yang mempunyai prestasi akademik yang unggul, mempunyai kreativitas, percaya diri, aspiratif, tidak khawatir dalam mengemukakan pendapat,

memiliki pemikiran yang tinggi, rajin dalam mengikuti kegiatan, memiliki tingkat kelulusan yang tinggi begitupun sebaliknya. Selain siswa yang berprestasi tinggi, siswa juga harus mempunyai karakter yang akan menjadi ciri khas madrasah. Dalam jenjang pendidikan madrasah, kompetensi yang diinginkan dari siswa lulusannya yaitu mampu membaca al-qur'an dan memahaminya, berakhlak mulia, memahami fikih Islam, sudah terbiasa melakukan ibadah setiap hari.

2. Dari aspek guru, madrasah yang bermutu selalu memperhatikan kepuasan kerja guru, karena guru merupakan ujung tombak pendidikan. Dengan adanya keberadaan guru menjadi aspek penting terhadap keberhasilan sekolah, terutama untuk guru yang sudah melaksanakan fungsi mengajarnya secara professional. Di dalam lingkungan madrasah murid memandang guru sebagai teladan utama bagi mereka, para siswa akan mencontohi jejak akhlak, ilmu, kecerdasan, keutamaan dan semua gerak gerik tingkah laku gurunya. Guru juga mempunyai wewenang atau tugas dalam mengetahui karakter murid-muridnya, meningkatkan keahlian murid baik itu dalam bidang yang telah diajarkan maupun cara mengajarkannya, dan juga mengamalkan ilmunya.
3. Dari aspek pengelola (administrator), madrasah yang bermutu juga harus selalu memperhatikan kenyamanan serta kepuasan kerja para staf yang ada, menyiapkan anggaran yang seimbang, dan harus mempunyai staf yang komitmen dan loyalitas terhadap madrasah.
4. Dari luar madrasah, masyarakat harus senantiasa memberikan citra yang positif terhadap madrasah, hingga bisa menjadikan pilihan utama untuk meyakinkan pendidikan anak-anak mereka (Adu, 2017).

Mutu pendidikan tak hanya ditentukan oleh proses pendidikan dan pembelajaran di madrasah, selebihnya sumber daya fisik maupun sumber daya manusia, namun ditentukan juga oleh kondisi atau lingkungan keluarga maupun masyarakat. Hal ini memberikan isyarat bahwa orang tua siswa dan masyarakat ikut andil dalam membantu keberhasilan pendidikan anak. Orang tua, madrasah serta masyarakat, masing-masing memiliki pengaruh terhadap keberhasilan pendidikan anak. Partisipasi tinggi yang terjadi di Negara maju nampaknya belum terjadi di Negara Berkembang termasuk Indonesia. Sebagian besar di Negara berkembang keluarga belum dapat diharapkan dalam membantu dan mengarahkan belajar siswa, sehingga para siswa di Negara berkembang hanya sedikit waktu digunakan dalam belajar. Hal ini disebabkan banyak masyarakat/orang tua siswa yang belum paham makna dasar dari peran mereka terhadap pendidikan anak. Di pedesaan yang tingkat status sosial ekonomi yang rendah, mereka hampir sepenuhnya tidak menghiraukan lembaga pendidikan dan mereka menyerahkan sepenuhnya tanggung jawab pendidikan anak mereka kepada madrasah (Rohmat, 2018). Dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan di keluarga, madrasah dan masyarakat, masing-masing memiliki kewajiban atau sosok yang memberi kekuatan yang berbeda terhadap keberhasilan pendidikan anak.

Strategi pengelolaan Mutu Madrasah

Terdapat sepuluh strategi dalam mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan Islam berupa madrasah. Yang pertama, merumuskan visi, misi dan tujuan lembaga yang jelas, serta berusaha keras dalam mewujudkannya yang melalui kegiatan sehari-hari. Kedua, membangun kepemimpinan secara professional. Ketiga, mempersiapkan pendidikan yang benar-benar memiliki jiwa pendidik sehingga dapat mengutamakan tugas-tugas pendidikan dan bertanggung jawab terhadap kesuksesan peserta didik. Keempat, menyempurnakan strategi rekrutmen peserta didik secara proaktif dengan “menjemput” bahkan “mengejar bola”. Kelima, berusaha keras dalam memberi kesadaran pada siswa bahwa belajar merupakan kewajiban paling mendasar dalam menentukan masa depan. Keenam, merumuskan kurikulum sesuai dengan kebutuhan para peserta didik dan masyarakat. Ketujuh, menelusuri strategi pembelajaran yang dapat mempercepat kemampuan peserta didik yang masih rendah menjadi lulusan yang mampu bersaing. Kedelapan, menelusuri sumber keungan kemudian dikelola secara produktif. Kesembilan, membangun sarana dan prasarana yang lebih memadai yang bertujuan untuk proses pembelajaran, terutama ruangan kelas, perpustakaan dan laboratorium. Terakhir, mengkondisikan lingkungan belajar yang aman, nyaman yang menghasilkan dorongan belajar yang baik (Shobri, 2017).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam strategi pengelolaan madrasah terdapat sepuluh poin yang harus dikelola dan dikembangkan oleh kepala madrasah, guru dan juga staf. Karena jika strategi pengelolaan madrasah ini berjalan dengan baik maka akan menghasilkan madrasah yang berkualitas.

Kepemimpinan perempuan di MA Muhammadiyah Belang ketika menerapkan kebijakan dan aturan yang di tegakkan secara lantang dan tegas menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kecerdasan dan kekuatan dalam menempatkan diri di madrasah sebagai seorang pemimpin. kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan transformasional atau interaktif, yaitu lebih memotivasi atau mendorong bawahan dan juga mengutamakan kepentingan bawahan seperti guru-guru atau staff madrasah. Gaya kepemimpinan ini sudah mampu mempengaruhi dengan menggunakan cara-cara diatas.

Kepala Madrasah dikatakan efektif karena dengan gaya kepemimpinannya dan juga terlebih dahulu sudah memahami, mengetahui kekuatan dan kelemahan setiap bawahannya. Kepala madrasah juga lebih menggunakan strategi komunikasi dalam mempengaruhi dan dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan perempuan dalam memimpin madrasah yang memiliki sifat feminim, cenderung lebih pengertian, memahami setiap kondisi, memberi tugas sesuai dengan kemampuan, tidak dituntut harus menjadi yang sempurna tetapi lebih dibimbing diarahkan untuk menjadi lebih professional.

Kepemimpinan Kepala madrasah di MA Muhammadiyah Belang sangat berperan dalam pengambilan keputusan disaat adanya keluhan-keluhan dari bawahan, memberikan motivasi untuk mendorong para guru lebih professional dalam menjalankan tugas baik kepada guru-guru maupun karyawan lainnya. Para guru dapat bekerja dengan baik serta professional serta dapat membantu meningkatkan rasa semangat dalam menjalankan tugas masing-masing. Disiplin menjadi hal yang utama dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Madrasah tetap harus ditingkatkan kualitasnya, maka dari itu pembenahan madrasah saat ini harus diawali dengan tekad dalam mewujudkan madrasah sebagai

sekolah unggulan yang mampu menggabungkan kekuatan iptek dan imtaq. Saat ini kecenderungan di kalangan kelas menengah muslim di pedesaan untuk menyekolahkan anak-anaknya ke madrasah yang berkualitas yang berada di kota-kota besar. Kecenderungan ini pastinya menjadi tantangan bagi pihak madrasah apalagi madrasah yang ada di pedesaan untuk dapat menawarkan pendidikan alternatif sesuai dengan tuntutan serta kebutuhan masyarakat dan itu terdapat pada peningkatan mutu atau kualitas madrasah itu sendiri.

Ada beberapa upaya yang dilakukan kepala sekolah Ma Muhammadiyah Belang dalam pengembangan mutu madrasah yaitu :

1. Menerapkan serta memberi contoh disiplin, profesionalisme dan bertanggung jawab kepada guru-guru, para staff yang ada di sekolah, dan juga menerapkan kedisiplinan kepada peserta didik.
2. Memelihara dan menjaga lingkungan madrasah atau sarana prasarana yang ada agar supaya memberikan kenyamanan bagi pengguna yang ada di madrasah.
3. Memotivasi, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh tenaga pendidik, staf ataupun seluruh peserta didik yang ada di madrasah.
4. Mengikutsertakan guru-guru termasuk dalam kegiatan seminar dan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan profesional guru.

KESIMPULAN

Adapun hasil yang telah dicapai, yaitu ada beberapa guru ada yang mendapatkan peringkat terbaik di jajaran kementerian agama, kemudian juga sebagai sekolah swasta patut bangga karena mendapatkan akreditasi B atau baik, untuk siswa juga banyak meraih gelar juara baik kepramukaan, taskir, baca quran, syair quran dan lain sebagainya. Maka dari itu untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal kepala sekolah sudah berupaya semaksimal mungkin dalam mendorong dan memberikan motivasi kepada guru-guru untuk lebih profesional dan juga kepada para siswa untuk lebih meningkatkan semangat belajar dan juga para staff yang membantu mengelola madrasah. Dari hasil yang dicapai berupa kualitas profesionalisme guru yang perlahan-lahan menunjukkan suatu peningkatan dalam pembelajaran, siswa yang mendapatkan juara dalam mengikuti kompetisi karena mengikuti kompetisi tersebut dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

Beberapa faktor pendukung proses pengembangan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang yang teridentifikasi adalah bahwa 1) kepala madrasah yang memberikan peluang bagi guru-guru khususnya yang bergelar S1 untuk mengikuti pelatihan atau diklat; 2) guru-guru yang bersemangat dalam memberikan tugas dan juga mengoptimalkan layanan kepada peserta didik di dalam proses belajar mengajar; 3) peserta didik mampu bersaing di ajang perlombaan baik itu tingkat kecamatan, kabupaten dan provinsi seperti juara MTQ dan kepramukaan serta lomba-lomba yang lain. Factor-faktor pendukung ini memicu semangat kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada guru-guru, siswa dan pegawai lainnya.

Adapun faktor penghambat proses pengembangan mutu madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang yang teridentifikasi adalah masih banyak guru honorer atau belum berijasah S1; sarana dan prasarana belum mencukupi bila dibandingkan dengan

jumlah dan kebutuhan peserta didik; minimnya minat baca siswa karena tidak adanya perpustakaan. Faktor penghambat ini bisa menyebabkan minimnya peserta didik untuk bersekolah di madrasah, maka dari itu kepala sekolah sangat berupayah keras untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan madrasah yang belum ada.

REFERENSI

- Adu, L. (2017). Peningkatan Mutu Madrasah melalui Penguatan Partisipasi Masyarakat. *Al-Iltizam: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 146–166.
- Arif, H. (2019). *Model Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di MI Nurul Quran Pagutan) 2018/2019*. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Ayu, W. (2015). *Kebijakan Sekolah tentang Standar Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri Serayu Kota Yogyakarta*.
- Baharuddin, U. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori & Praktik*. Ar Ruzz Media.
- Baqi, M. F. A. (2017). *Shahih Bukhari Muslim*. PT Elex Media Komputindo.
- Chaniago, A. (2017). *Pemimpin & Kepemimpinan*. Lentera Ilmu Cendekia.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Urnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/tps.v11i2.845>
- Indrawati, I., Abdullah, A., & Aksa, A. (2021). Teologi Gender dalam Tradisi Sibaliparri: Peran Perempuan Pesisir Polewali Mandar (The Gender Theology in the Sibaliparri Tradition: the Role of Coastal Women in Polewali Mandar). *Potret Pemikiran*, 25(2), 192–206.
- Ismail, F. (2021). *Manajemen Mutu Madrasah*. Pena Persada.
- Khairizah, A. (2015). Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268–1272.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Novianty, D. (2014). Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Dalam Karir. *MUSAWA Journal For Gender Studies*, 6(1).
- Pramudyo, A. (2013). Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2).
- Putra, D. K. S. (2018). *Political social responsibility: Dinamika komunikasi politik dialogis*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=0QLwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=haji+transgender&ots=421VMj-ArK&sig=fkCdeMh26T_B_gOeGRtLMNAXqBw
- Rohmat, R. (2018). Model Manajemen Mutu Madrasah Kajian Di MIN & MI Ma'rif Pagaraji Purwokerto. *Jurnal Penelitian Agama*, 19(1), 74–105.

- Samal, A. L. (2017). Pentingnya pendidikan karakter dan budi pekerti di sekolah pada era globalisasi. *Potret Pemikiran*, 21(2).
- Shobri, M. (2017). Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Hasan Jufri. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 11–26.
- Shokhifah. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Madrasah Ibtida'iyah Se Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas*. IAIN Purwokerto.
- Solehan, S. (2014). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. *Conciencia*, 14(2), 41–69.
- Syamsurizal, S. (2020). Peran Kepemimpinan dan Penerapan Manajemen Perubahan dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional*, 1(1).
- Widodo, H. (2018). Manajemen Mutu Madrasah. *AT-Ta'DIB: Jurnal Kependidikan Dan Keagamaan*, 1(1), 56–78.
- Yuniar, Y. (2013). Mutu Madrasah dan Profesionalisme Guru: Tuntutan di Era Globalisasi. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 18(01), 135–161.
- Zulfikri. (2010). *Konsep Kepemimpinan Perempuan Studi Komparasi atas penafsiran Nasaruddin Umar dan KH. Husein Muhammad*.