

**STRATEGI KEPALA MADRASAH
DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA MUTU PENDIDIKAN
(STUDI KASUS DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2
MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

Arum Rinda

NIM 14170002



**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2018

**STRATEGI KEPALA MADRASAH
DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA MUTU PEDIDIKAN
(STUDI KASUS DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2
MALANG)**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh :

Arum Rinda

NIM. 14170002



**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH
DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA MUTU PENDIDIKAN
(STUDI KASUS DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 MALANG)**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Arum Rinda (14170002)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 26 Juni 2018 dan dinyatakan

LULUS

serta diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Ketua Sidang
A. Nurul Kawakip, M.Pd :
NIP. 197507312001121001

Sekretaris Sidang
Dr. H. Agus Maimun, M.Pd :
NIP. 19650817 199803 1 003

Pembimbing
Dr. H. Agus Maimun, M.Pd :
NIP. 19650817 199803 1 003

Penguji Utama
Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I :
19651205 199403 1 003

Tanda Tangan



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN

**STRATEGI KEPALA MADRASAH
DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA MUTU PENDIDIKAN
(STUDI KASUS DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 MALANG)**

Oleh:
Arum Rinda
NIM. 14170002

Telah Disetujui
Pada Tanggal, 26 Juni 2018

Oleh:
Dosen Pembimbing



Dr. H. Agus Maimun M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

Mengetahui.
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Mulyono, M.A
NIP. 19660626 200501 1 003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah Tuhan semesta Alam yang senantiasa memberika nikmat sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.

Karya ini Ku Persembahkan Untuk

Allah SWT Semoga karya ini adalah salah satu wujud ibadah kepada **Mu** Hanya Engkau yang kami sembah, dan hanya Engkaulah kami memita pertolongan

Bapak (Mashuri) dan Ibu (Marlinda) Tercinta.
Terimakasih untuk semua pengorbanan, do'a dan kasih sayang yang tiada henti, semoga senantiasa di berikan kesehatan, Keberkahan dan keselamatan oleh Allah SWT.

Adik ku tersayang (Indy Nursia) Terimakasih atas dukungannya dan berjuanglah untuk apapun pasti esok akan lebih baik!

Calon Imamku (M. Burhani) Sebentar Lagi yang akan Menghalalkan terimakasih atas dukungannya dan menunggu ku sampai terselaikannya Sampai saat ini.

Sahabat – Sahabat ku Angkatan 68 dan Junior Resimen Mahasiswa 811 “ Wira Cakti Yudha” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Terimiakasih atas kisah-kasih dan dukungan yang kalian berikan.

Sahabat – Sahabat ku Manajemen Pendidikan Islam tahun ajaran 2014 sekaligus saudara ku MPI angkatan pertama

“Kepada seluruh guru-guru dan dosen-dosen yang telah mencurahkan seluruh ilmunya dengan tulus ikhlas, dan teruntut Bapak Dr. H. Agus Maimun M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memotivasi saya demi terselesaikannya skripsi ini,

Terimakasih atas dukungan dan kisah dan kasih sayang kalian sehingga terselesaikannya ini.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Tempatku menuntut ilmu di kota pendidikan Malang.

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ

“ Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Al – Hasyr: 18)

Dr. H. Agus Maimun M.Pd
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Arum Rinda
Lamp. : 4 (Empat) Eksemplar

Malang, 26 Juni 2018

Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

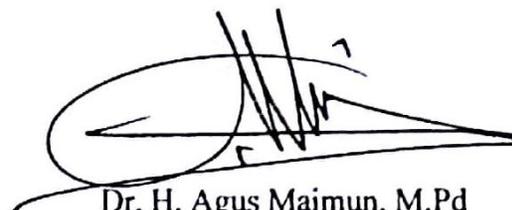
Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Arum Rinda
NIM : 14170002
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang)

Maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalam'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diaacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 26 Juni 2018

Yang membuat pernyataan



Arum Rinda

NIM. 14170002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Penelitian skripsi ini penulis susun untuk memenuhi tugas akhir dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Pada penelitian skripsi ini penulis menyajikan tentang **“Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang)**

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan penelitian skripsi ini, baik berupa bimbingan, maupun dorongan semangat yang bersifat membangun sehingga dapat terselesaikannya penelitian skripsi ini. Dan khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Mulyono, M.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan saya dengan penuh kebijaksanaan, ketelatenan, kesabaran, dan telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, serta motivasi demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah penuh keikhlasan membimbing dan mencurahkan ilmunya kepada kami.
6. Ibu Dra. Maria Ulfah M.Pd.I selaku Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang yang telah memberikan Izin kepada peneliti untuk melaksanakan Penelitiannya.
7. Seluruh Guru dan Staf yang telah membantu peneliti dalam Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.
8. Teman, Sahabat serta saudara saya Angkatan 68 Satuan Resimen Mahasiswa 811 “Wira Cakti Yudha” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (Rifa, Ilyasa, Budi, Syahrul, Tegoh, Bakhrul) yang telah memberikan Motivasi untuk saya sehingga menjadi lebih baik lagi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga Allah SWT meridhoi setiap usaha kita menuju arah yang lebih baik dan menjadikan penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca, Amiiin.

Malang, 26 Juni 2018

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan tranliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan n0. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا = a ز=z ق =q
 ب=b س=s ك =k
 ت=t ش=sy ل =l
 ث=ts ص =sh م=m
 ج=j ض =dl ن =n
 ح=h ط =th و=w
 خ=kh ظ =zh ه =h
 د =d ع=' ء=,
 ذ =dz غ=gh ي =y
 ر =r ف =f

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أُ = aw

أَي = ay

أُو = û

إِي = î

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	14
Tabel 4.1.....	109
Tabel 4.2.....	110
Tabel 4.3.....	125



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	59
Gambar 2.1	83
Gambar 4.1	114
Gambar 4.2	122
Gambar 4.3	125



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Bukti Konsultasi

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5 Dokumentasi - Dokumentasi

Lampiran 6 Foto – Foto Kegiatan

Lampiran 7 Biodata Mahasiswa



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN NOTA DINAS.....	vii
HALAMAN PERNYATAAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
HALAMAN TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DATAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK (INDONESIA, INGGRIS, ARAB)	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Originalitas Penelitian.....	9
F. Definisi Istilah.....	13
G. Sistematika Pembahasan	17
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	18
1. Strategi Kepala Madrasag dalam pengembangan Mutu	18
2. Konsep Dasar Kepemimpinan Sebuah Organisasi.....	19
a. Pengertian Kepemimpinan	19
b. Tipologi Kepemimpinan	21
c. Kepemimpinan kepala madrasah	24

1) Kemampuan yang harus dimiliki kepala madrasah	25
2) Kewajiban kepala madrasah.....	27
3) Peran dan fungsi utama kepala madrasah	29
4) Kopetensi keberhasilan kepala madrasah.....	34
5) Strategi kepala sekolah.....	46
3. Konsep dasar peningkatan mutu	51
B. Kerangka berfikir	65

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Pendekatan	66
B. Kehadiran Peneliti	68
C. Subjek Penelitian.....	69
D. Lokasi Penelitian.....	70
E. Teknik Pengumpulan Data.....	71
1. Observasi.....	71
2. Wawancara.....	72
3. Dokumentasi	73
F. Analisis Data	74
1. Jenis Analisis Data	74
2. Prosedur Analisis Data.....	75
a. Tahap Persiapan	75
b. Tahap Pelaksanaan	76
c. Pengecekan Keabsahan Data.....	76
d. Tahap Penyelesaian.....	79

BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data	80
1. Gambaran Umum Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.....	80
a. Sejarah Berdiri Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang	80
b. Profil Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang	82
c. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang	83
d. Program Unggulan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.....	84
e. Kondisi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.....	85
f. Keadaan Siswa – Siswi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang	86
2. Paparan Data Pada Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang	87

a.	Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.....	87
1)	Perencanaan Strategi dalam Bidang Standar Pengelolaan.....	91
2)	Perencanaan Strategi dalam Bidang Standar Sarana Prasarana	96
3)	Perencanaan Strategi dalam Bidang Standar Kompetensi Lulusan.....	99
b.	Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Mutu Pendidikan di Madrasah.....	101
1)	Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam bidang Standar Pengelolaan	101
2)	Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam bidang Standar Sarana Prasarana	103
3)	Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam bidang Standar Kompetensi Lulusan.....	106
c.	Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.....	110
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN		
A.	Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang	112
B.	Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang	119
C.	Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang	125
BAB VI PENUTUP		
A.	Kesimpulan	128
B.	Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA		130
LAMPIRAN		

ABSTRAK

Rinda, Arum. 2018. *Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang)*, Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. H. Agus Maimun M.Pd

Strategi Kepala Madrasah adalah Poses Perencanaan Kepala Madrasah untuk mencapai tujuan bersama guna memberika kualitas untuk Madrasah tersebut sedangkan mutu Pendidikan merupakan nilai untuk memberikan perkembangan Madrasah, yang mana Madrasah dapat dikatakan bermutu dalam peraturan pemerintah mencakup 8 Standar Keberhasilan Madrasah. Strategi kepala madrasah dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini guna bertujuan untuk mempermudah dalam proses pengembangan dan pelaksanaan Kepala Madrasah itu sendiri untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan Mendiskripsikan: (1) Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. (2) Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. (3) Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

Peneliti Menggunakan Pendekatan ini adalah pendekatan kualitatif , sedangkan Jenis Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan Menggunakan Jenis Penelitian Studi Kasus. Untuk Teknik pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data melalui teknik Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Sedangkan untuk mengecek dan memeriksa data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada peneliti Menggunakan Teknik Triangulasi data. Adapun Subyek Penelitian ini adalah peneliti Menggali data dengan Kepala Madrasah dan Guru.

Adapun Hasil Penelitian yang Peneliti temukan adalah: (1) Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di MTsN 2 Malang tidak hanya perencanaan yang mengacu kepada Teori - Teori yang ada tetapi juga Kepala Madrasah dapat merencanakan sesuai dengan Apa yang nyata dan sesuai untuk di terapkan. (2) Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di MTs Negeri 2 Malang, Memiliki cukup banyak keberhasilan dan kesesuaian dengan Seluruh SDM di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang dengan Cara ini jiwa korsa dan tanggung jawab. (3) Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang yaitu memiliki pendukung dan penghambat, Tetapi Kepala Madrasah Menanggapi penghambat untuk pembelajaran dan di pecahkan bersama.

Kata Kunci : Strategi Kepala Madrasah dan Mutu Pendidikan

ABSTRACT

Rinda, Arum. 2018. *The Strategy of Madrasah Principal in Development of Quality Culture of Education (Case Study at State Madrasah Tsanawiyah 2 Malang)*. Thesis. Department of Islamic Education Managment, Faculty of Science Tarbiyah and Teaching, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dr. H. Agus Maimun M.Pd

The strategy of madrasah principal is a process of planning of principal Madrasah to achieve the common goal to give quality to madrasah while quality of education is value to provide development of madrasah, which madrasah can be That in government regulation include 8 standards of success madrasah. The Strategy of Madrasah Principal in Development of Quality Culture of Education at State Madrasah Tsanawiyah 2 Malang is aimed to simplify the process of development and implementation of madrasah principal itself to achieve the desired goal.

The purpose of this research is to know and describe: (1) Strategy Planning of madrasah principal in the development of quality culture education in State Madrasah Tsanawiyah 2 Malang. (2) Implementing Strategy of madrasah principal in the development of quality culture education in State Madrasah Tsanawiyah 2 Malang. (3) Implications of madrasah principal in the development of quality culture education in State Madrasah Tsanawiyah 2 Malang.

The type of this research is descriptive qualitative research. While the approach that taken by researcher in this research is to use a case study approach. For data collection techniques, researcher collected data through observation techniques, interview, and documentation. Meanwhile, to check data from various data collection techniques and data sources that have been existing, researcher using data triangulation techniques. The subject of this research is all datas from the principal madrasah and teachers.

The results of research that researcher found are: (1) Strategy planning of madrasah principal in developing quality education culture in MTsN 2 Malang is not only planning that refers to the theory that available but also the madrasah principal can plan according to what is good and good to apply. (2) Implementing strategy of madrasah principal in developing quality education culture in MTs Negeri 2 Malang, is having enough success and conformity with all human resources in State Madrasah Tsanawiyah 2 Malang in this way togetherness, mutual own and responsibility. (3) Implications strategy of madrasah principals in developing quality education culture in State Madrasah Tsanawiyah 2 Malang is having negative and positive impact, but the madrasah principal responds to negative impact for the study and solving together.

Keywords: Strategy of Madrasah Principal and quality of education.

مستخلص البحث

رندي، أروم. 2018. استراتيجية رئيس المدرسة في تطوير ثقافة جودة التعليم (دراسة حالة في المدرسة الثانوية الحكومية 2 مالانج). البحث الجامعي. قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الحكومية بمالانج.
المشرف: الدكتور الحاج أغوس ميمون، الماجستير.

الكلمات الأساسية : استراتيجية رئيس المدرسة، جودة التعليم.

استراتيجية رئيس المدرسة هي التخطيط رئيس المدرسة لتحقيق الهدف المشترك لإعطاء جودة للمدرسة في حين أن جودة التعليم هي قيمة تعطي تنمية للمدرسة، والتي يمكن القول إن المدرسة ذات جودة في التنظيم الحكومي تشمل على 8 معايير النجاح للمدارس. استراتيجية المدرسة الأساسية في تطوير جودة التعليم في المدارس تهدف في المدرسة الثانوية الحكومية 2 مالانج إلى تبسيط عملية تطوير وتنفيذ المدرسة الرئيسية نفسها لتحقيق الهدف المنشود.

الهدف من هذا البحث هو معرفة و وصف عن: (الأول) تخطيط استراتيجية رئيس المدرسة في تطوير ثقافة جودة التعليم في المدرسة الثانوية الحكومية 2 مالانج، (الثاني) تنفيذ استراتيجية رئيس المدرسة في تطوير ثقافة جودة التعليم في المدرسة الثانوية الحكومية 2 مالانج، (الثالث) الآثار المترتبة على استراتيجية رئيس المدرسة في تطوير ثقافة جودة التعليم في المدرسة الثانوية الحكومية 2 مالانج. نوع هذا البحث هو البحث النوعي الوصفي. وأما النهج الذي اتبعه الباحث باستخدام النهج دراسة الحالة. بالنسبة لتقنيات جمع البيانات، الباحثة تجمع البيانات بالتقنية الملاحظة، والمقابلات، والوثائق. وفي الوقت نفسه، للتحقق وفحص البيانات من مختلف تقنيات جمع البيانات ومصادر البيانات كانت الباحثة تستخدم تقنيات التثليث البيانات. موضوع هذا البحث هو الباحث الذي يحفر البيانات مع رئيس المدرسة والمعلم.

نتائج البحث من هذا البحث هي وجد الباحثة عن: (1) التخطيط الاستراتيجي لرئيس المدرسة في تطوير ثقافة جودة التعليم في المدرسة الثانوية الحكومية 2 مالانج ليس فقط التخطيط الذي يشير إلى النظرية فحسب إن النظرية متوفرة ولكن أيضاً يمكن أن يخطط رئيس المدرسة وفقاً لما هو جيد وجيد للتطبيق. (2) تنفيذ استراتيجية رئيس المدرسة في تطوير ثقافة جودة التعليم في المدرسة الثانوية الحكومية 2 مالانج، وبعد النجاح والتوافق مع جميع الموارد البشرية في المدرسة الثانوية الحكومية 2 مالانج بهذه الطريقة، والمشاركة المتبادلة والمسؤولية. (3) الآثار المترتبة على استراتيجية رئيس المدرسة في تطوير ثقافة جودة التعليم في المدرسة الثانوية الحكومية 2 مالانج، لديه تأثير سلبي وإيجابي، لكن رئيسة المدرسة تتجاوز مع الآثار السلبية للدراسة والحل معاً.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam sebuah kualitas pendidikan Indonesia saat ini telah menjadi sebuah perhatian yang begitu penting di berbagai kalangan tidak hanya di dunia pendidikan tetapi juga di kalangan masyarakat yang mana mereka menginginkan sebuah perubahan yang faktanya menunjukkan kualitas pendidikan belum sebagaimana yang di harapkan.

Pendidikan di sekolah atau Madrasah menunjang keberhasilan atau tidak adalah dari Kepala Madrasah sendiri dalam pengelolaan tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Seorang kepala dalam lembaga pendidikan merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru dan organisasi. Kepala sekolah atau madrasah bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan, administrasi lembaga, pembinaan tenaga kependidikan dan pemanfaatan daya guna serta pemeliharaan sarana dan prasarana.¹

Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan pembentukan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Pendidikan di anggap sebagai suatu penanaman yang sangat berharga dalam suatu bentuk peningkatan mutu sumber daya insani untuk membangun bangsa

¹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, hlm. 25.

² UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB 2 Pasal 3.

sehingga mutu bangsa dapat di ukur sejauh mana masyarakat menempuh pendidikan tersebut. Dalam melaksanakan pendidikan yang bermutu, di tuntutan untuk penerapan dan pengaplikasian program mutu yang terfokus pada upaya-upaya penyempurnaan mutu atau kualitas komponen dan kegiatan pendidikan di Madrasah.

Untuk menjawab sebuah pertanyaan tantangan nasional maka perlu diterapkan “pendidikan bermutu”. Yang mana pendidikan bermutu merupakan suatu kunci untuk membangun manusia yang berkompoten dan beradap dalam arti menghasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan masyarakat, baik dalam segi kualitas yang pribadi, moral, pengetahuan maupun kompetensi kerja menjadi syarat mutlak dalam kehidupan masyarakat. Dalam merealisasikan pendidikan bermutu, dituntut penerapan program bermutu yang terfokus pada upaya-upaya penyempurnaan mutu seluruh kompeten dan kegiatan pendidikan di Madrasah.

Madrasah yang bermutu tidak dapat di pandang hanya dari segi kalitas lulusan, tetapi juga bagaimana madrasah dapat memberikan segi kualitas kebutuhan para pelanggan madrasah tersebut sesuai dengan standar mutu ang berlaku. Macam pelanggan ada pelanggan internal dan eksternal, pelanggan internal meliputi (tenaga kependidikan) sedangkan pelanggan eksternal meliputi (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan).³

Dalam sebuah lembaga pasti ada yang namanya organisasi, organisasi yang memberikan kualitas atau memberikan mutu yang baik yaitu memberikan prioritas kepada komunikasi yang bermutu. Komunikasi yang bermutu yaitu komunikasi yang dapat menekankan kepada pentingnya pelaksanaan komunikasi dari dua arah, terbuka, jujur dan tidak banyak basa basi (Purposeful). Tetapi juga dalam sebuah pengambilan

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, 2010), cet ke-7, Hlm 175 - 180

keputusan dalam sebuah kebijakan pemimpin tidak boleh terpengaruh kesana kemari dari berbagai arah di sekitarnya. Ketegasan dalam seorang pemimpin dalam pengelolaan organisasi akan menunjukkan penjaminan organisasi yang dipimpinnya. Organisasi dapat di ibaratkan sebuah pohon besar, agar pohon tersebut tumbuh dengan baik maka perlu adanya kerjasama dari masing-masing bagian di pohon tersebut.⁴

Sebuah komunikasi sangat diperlukan apalagi komunikasi yang baik merupakan fakta bahwa yang paling baik untuk melihat sebuah kemandirian suatu tim. Komunikasi yang baik juga dapat mengantarkan kita ke dampak – dampak yang buruk dalam suatu komunikasi tim. Organisasi yang bermutu selalu menggerakkan seluruh komponen organisasi dengan mendasarkan nilai-nilai, bukan mendasarkan hal-hal yang pragmatis atau berbagai kebijaksanaan. Untuk pengamatan dan menjalankan tujuan jangka panjang organisasi selalu melakukan pengukuran untuk melakukan monitoring terhadap kemajuan-kemajuan, dan yang paling penting adalah setiap orang di dalam organisasi adalah terobsesi dengan mutu. Hal tersebut dapat berupa perbaikan prosedur kerja, atau perbaikan kriteria-kriteria lain yang digunakan dalam pekerjaan.

Sudawan Danim dalam buku Manajemen Pendidikan Mutu Terpadu berdasarkan pada kepuasan pelanggan sebagai salah satu sasaran yang diutamakan. *Pertama* pelanggan internal (Pengelola pendidikan terdiri atas Kepala Madrasah, Tenaga kependidikan dan Tenaga Administrasi pendidikan), *kedua* yaitu pelanggan eksternal terdiri dari para pihak berkepentingan terhadap jasa layanan Madrasah tetapi sifatnya *tentative* atau bias di sebut kondisional meliputi (Siswa, Orang Tua [Wali siswa] , Masyarakat, Dunia Usaha dan Pemerintah). Maka dari itu untuk meletakkan

⁴ Muhammad Saroni, *Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2006), Hlm 16 - 19

kualitas atau Madrasah yang bermutu harus memenuhi target standar mutu yang sudah di tetapkan, baik dari segi mutu sesungguhnya maupun persepsi. Mutu pelanggan juga dapat di ukur dari segi kepuasan pelanggan, peningkatan atau meningkatnya peminat serta harapan oleh pelanggan.

Dalam hal ini peran kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah atau sekolahnya, agar mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan motivasi kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Selain menjalankan tugas serta fungsinya, kepala sekolah mempunyai tugas untuk menyusun strategi dan misi sehingga tahu kearah mana harus melangkah dan tahu bagaimana sampai ketujuan agar dapat mencapai sasaran operasional suatu lembaga pendidikan.

Dalam membangun keberhasilan sangat bergantung pada strategi kepemimpinannya, serta mempertemukan strategi dan visi yang tepat dan mengatur sumber yang menjadi daya dukung terlaksananya strategi⁵

Berbicara mengenai strategi Kepala Madrasah dalam pengembangan budaya mutu pendidikan, maka di Kabupaten Malang terdapat salah satu sekolah Madrasah Tsanawiyah yang mempunyai perkembangan dan peningkatan yang bagus. Madrasah yang dahulunya berpindah-berpindah dan berstatus *Fillial* yang mana sekolah filial merupakan sekolah di buka di luar sekolah induk di peruntukkan untuk para siswa-siswi yang tidak tertampung atau pun jarak sekolah dari sekolah induk dan sekarang dapat berdiri sendiri berstatus Negeri serta dalam hal ini pasti Kepala Madrasah dapat mengatur strategi-strategi untuk memberikan mutu kepada Madrasah tersebut serta Kepala madrasah pasti mempunyai strategi-strategi untuk menjadikan Madrasah nya

⁵ Sofan Amari, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah*, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2013), Hal - 18

semangkin maju dan berkembang serta memenuhi standart-standart yang sudah di tetapkan pemerintah.

Kepala Madrasah juga dalam fakta di lapangan sangat perlu menekankan dalam proses, sehingga dapat dilihat bagaimana kompetensi Kepala Madrasah dalam menjalankan Lembaga tersebut sehingga lembaga dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kopetensi Lulusan juga sebagai tunjangan dilihat bahwa dalam fakta di lapangan banyak atau tidaknya lulusan tersebut melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Dalam pengembangan mutu penulis memandang bahwa Sebagai mobil penggerak Madrasah adalah Kepala Madrasah yang dapat memutuskan serta memberikan kebijakan-kebijakan sehinga Madrasah dapat terlaksana sesuai dengan tujuan-tujuan Madrasah pada umumnya. Sehubungan dalam peningkatan Mutu pendidikan, Kepala Madrasah senantiasa di tuntutan untuk meningkatkan efektifitas kinerjanya sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Dari Segi Pengamatan peneliti saat pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, kepala sekolah dalam menjalankan roda pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini cukup efektif karena dalam segi pengelolaan dari Kepala sekolah hingga segi Tenaga Pendidiknya juga mengalami kerjasama yang cukup bagus.

Namun, beberapa perjalanan tidak terlepas dari semua itu Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang banyak mengalami perubahan-perubahan yang berarti selama kepemimpinan beliau mulai dari tenaga pendidik yang selama ini banyak mengajar yang sesuai dengan bidangnya digantikan oleh guru-guru baru yang mengajar sesuai dengan bidangnya. Kemudian dengan banyaknya jumlah sarana dan

prasarana mulai dari gedung, ruang kelas, laboratorium, sarana dan prasarana olahraga, Asrama / Ma'had tidak ketinggalan masjid sebagai wahana peningkatan peningkatan di dalam dunia agama siswa yang mana semua itu adalah salah satu suatu bukti keberhasilan seorang pemimpin.

Maka dari itu, menurut pengamatan Peneliti selama ini tahun 2018 Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Dalam kepemimpinan Ibu Drs. H. Maria Ufah M.pd.I ada inovasi-inovasi baru yang mana dapat membawa dampak positif bagi perkembangan dari lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, terletak di Jalan Kenongosari kecamatan Turen Kabupaen Malang Jawa Timur. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang berada di lingkungan pemukiman penduduk, sehingga sangat memungkinkan dan sangat kondusif sekali bagi mereka dalam melanjutkan kejenjang sekolah tersebut serta dapat mendalami pelajaran-pelajaran yang dialaminya. Disamping pelajaran umum juga ilmu agama. Dilihat dari sisi pertumbuhan pendidikannya sekolah tersebut mengalami perkembangan yang sangat baik sehingga lulusannya banyak yang melanjutkan kejenjang pendidikan atasnya yang tersebar diberbagai daerah. Deskripsi di atas menunjukkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang mempunyai segi mutu yang cukup baik sehingga lulsannya tidak sedikit di terima di sekolah Favorit di daerahnya.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa beberapa banyak Madrasah Tsnawiyah belum memenuhi standar mutu yang di tetapkan, sehingga banyak Madrasah Tsanawiyah yang memiliki pelanggan pendidikan yang tidak memenuhi target yang di tetapkan. Berbeda dengan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang yang memiliki ciri khas yang mana dalam faktannya pelanggan tidak hanya melihat dari Status Madrasah saja namun juga melihat dari budaya yang di terapkan di madrasah tersebut. Sehingga

dalam hal ini Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang mempunyai perkembangan yang terus menerus dan banyak inovasi – inovasi yang membuat demosntrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini berkembang jauh lebih baik selain itu juga banyak rencana-rencana kegiatan yang untuk mengiklankan sekolah tersebut menjadi budaya pendidikan yang bermutu bagi sekolah.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini juga menjadi salah satu Madrasah Induk yang mana Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini mengajari dan mengadakan pembiaaan untuk Madrasah-Madrasah Tsanawiyah di wilayah Kabupaten Malang di tunjuk langsung oleh Kementerian Agama Kabupaten Malang. Sehingga bisa di lihat Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang mempunyai SDM yang cukup baik.

Perkembangan Madrasah tersebut tidak lepas dari peran kepala madrasah itu sendiri, yang mana kepala madrasah untuk memasarkan dan mengembangkan madrasah tersebut. Sehingga kepala madrasah juga perlu mempelajari dan mengetahui standart mutu pendidikan yang sudah diterapkan oleh pemerintah. Kepala madrasah juga mempunyai kewenangan menginovasi standar mutu yang di tetapkan oleh pemerintah sesuai dengan kondisi yang ada di madrasah.

Bagaimana kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini menerapkan Strategi dalam mengembangkan budaya mutu pendidikan pada era ini. Hal ini mendorong peneliti untuk meneliti peran kepala madrasah dalam penerapan strategi kepala madrasah sehingga budaya pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini mempunyai nilai lebih di masyarakat maupun dalam pemerintahan bidang pendidikan sehingga visi misi madrasah tercapai dengan semestinnya. Dengan paparan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui secara jelas tentang “Strategi

Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka dapat dirumuskan fokus penelitian yang akan di teliti sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ?
2. Bagaimana pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ?
3. Bagaimana Implikasi Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan Fokus penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Perencanaan Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.
2. Untuk Mengetahui Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.
3. Untuk mengetahui Implikasi Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang .

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Hasil penelitian Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu memberikan sumbangsih wawasan pengetahuan Strategi Kepala Madrasah dalam pengembangan budaya mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Serta khususnya di program studi manajemen pendidikan islam.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah dan lembaga pendidikan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan strategi yang digunakan dalam peningkatan mutu pendidikan
- b. Memberikan motivasi bagi seluruh Kepala Madrasah untuk menjalankan fungsinya sebagai pemimpin untuk menciptakan lingkungan sekolah dan suasana pembelajaran kondusif,
- c. Memberikan arahan dan masukan kepada Kepala Madrasah dalam menyusun strategi yang sesuai dengan misi yang telah dibuat untuk menjadikan tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d. Bagi peneliti dapat memberikan informasi, wawasan, pengalaman sebagai kajian dalam menyusun karya tulis ilmiah, khususnya mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang program studi Manajemen pendidikan Islam.

E. Originalitas Penelitian

Penelitian mengenai Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, yang mana ada beberapa penelitian yang membahas tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Mutu pendidikan sebagai berikut:

Sugeng Listyo Prabowo, Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, meneliti berjudul

Kepemimpinan Kepala Madrasah Mengembangkan Budaya Mutu MAN Model Jember Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen dan kepemimpinan dari MAN Model Jember bisa mengembangkan karakteristik-karakteristik budaya mutu berdasarkan nilai-nilai berikut ini: 1) disiplin, 2) berserah diri kepada Allah SWT, dan 3) hasrat atau keinginan untuk senantiasa berkembang. Langkah-langkah yang diambil oleh Kepala Madrasah meliputi: 1) pendelegasian wewenang kepada Wakil Kepala Madrasah, 2) peningkatan sistem manajemen Madrasah, 3) membuat pertanyaan tertulis tentang nilai-nilai, dan 4) mengoptimalkan kesempatan yang ada.

Meity Sukmawati, Program sarjana universitas Gunadarma meneliti tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan metode wawancara dan observasi maka diperoleh gaya kepemimpinan pada Kepala Madrasah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang adalah gaya kepemimpinan *executive* dimana memiliki ciri-ciri memberikan semangat yang tinggi kepada bawahan dengan contoh moral yang tinggi, mempertahankan orang lain sesuai dengan sifat masing-masing dan memandang orang sebagai teman kerja yang penting, dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang baru dan memandang konflik sebagai hal yang wajar. Faktor-faktor yang menyebabkan gaya kepemimpinan subjek seperti itu adalah adanya keinginan subjek sebagai pemimpin untuk memberikan contoh kepada bawahan agar bawahan dapat meniru apa yang telah subjek lakukan, apabila bawahan memiliki loyalitas kinerja yang baik, maka subjek akan mempertahankan orang tersebut sesuai sifat dan kemampuan masing-masing dan sehingga subjek tidak lagi menganggapnya sebagai bawahan tetapi sebagai teman kerja yang penting. Selain itu faktor lainnya adalah subjek memiliki pengetahuan yang luas, karena saat ini subjek masih meneruskan kuliah S2. Memiliki sifat yang adil dan ramah, karena subjek tidak membedakan

bawahan dari sudut manapun, memiliki orientasi masa depan dan memiliki sifat sebagai guru.

Ahmad Khozin, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2017 program magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasajana yang berjudul “Strategi Komite Sekolah dalam Membantu Meningkatkan Mutu Pendidikan” studi multikasus di SMK Al-Khozini Ganjaran dan MA Raudlatul Ulum Ganjaran GondangLegi Malang) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, prosedur pengumpulan data menggunakan langkah-langkah wawancara, observasi, dokumentasi sedangkan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa peneliti ini diperoleh kesimpulan 1) perencanaan kinerja komite sekolah meliputi; (a) penetapan perencanaan awal tahun, (b) perencanaan kebijakan selama satu tahun, (c) perencanaan peningkatan program kerja SDM guru, (d) perencanaan anggaran, (e) perencanaan penambahan gedung dan perbaikan gedung dan (f) standar kebutuhan tujuan pendidikan. 2) pelaksanaan kinerja komite sekolah meliputi (a) pelaksanaan kegiatan program kerja, (b) melaksanakan peningkatan SDM guru (berbentuk workshop/peltihan) (c) pelaksanaan penambahan gedung dan perbaikan gedung dan (c) melaksanakan standar kebutuhan tujuan pendidikan.

Tabel 1.1. Originalitas Penelitian

NO	Nama Peneliti, Judul, Bentuk (Skripsi/Tesis/Jurnal/d II),Penerbit, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinilitas Penelitian
1.	Sugeng Listyo Prabowo, Kepemimpinan Kepala Madrasah	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian	Data yang di ambil menggunakan analisis tema	Pengembangan budaya mutu memberikan damak terhadap

	dalam Mengembangkan Budaya Mutu di MAN Model Jember (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Jurnal), 2012.	dengan desain studi kasus yang memanfaatkan teknik snowballing ketika menentukan para responden penelitian yang mana kepala Madrasah merupakan informan kunci	dan gaya kepemimpinan dalam pengembangan sekolah	reputasi madrasah, peningkatan prestasi akademik dan berkelanjutan.
2.	Meity Sukamwati, Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah Sma Muhammadiyah 3 Tangerang (Universitas gunadarma, Tesis), 2009.	Sama pembahasan dan meneliti tentang bagaimana strategi kepemimpinan yang bagus dalam pengelolaan lembaga.	Dalam penelitian ini terdapat tiga variable penelitian yaitu variable bebas terdiri dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional, variable terikat yaitu kinerja guru.	keinginan subjek sebagai pemimpin untuk memberikan contoh kepada bawahan agar bawahan dapat meniru apa yang telah subjek lakukan, apabila bawahan memiliki loyalitas kinerja yang baik.
3.	Ahmad Khozin, Strategi komite sekolah dalam membantu meningkatkan	Dalam penelitian ini sama – sama membahas tentang strategi	Peneliti ini meneliti tentang kinerja komite dalam meningkatkan	Perencanaan kinerja komite sekolah dalam perencanaan pawal tahun,

	mutu pendidikan (UIN MALIKI Malang, Tesis, 2017)	mutu pendidikan untuk memberikan kualitas bagisekolah	mutu pendidikan.	perencanaan kebijakan selama satu tahun, perencanaan peningkatan program dll
--	--	---	------------------	--

Originalitas penelitian di atas menunjukkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang di lakukan oleh peneliti saat ini. Persamaan tersebut terletak pada kajian teori tentang macam – macam Budaya mutu Pendidikan di sebuah Madrasah, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang akan di kaji oleh peneliti. Ciri khas dari penelitian yang di lakukan oleh peneliti adalah Strategi Kepala Madrasah dalam pengembangan Budaya Mutu di Madrasah tersebut. Dari adanya perbedaan itulah yang membuktikan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat unsur penjiplakan atau plagiat.

F. Definisi Istilah

Untuk memudahkan dan menghindari kesalahan presepsi atau pengertian terhadap penelitian ini, maka peneliti memberikan batasan masing-masing istilah yaitu :

1. Strategi

Sekolah yang telah melaksanakan penerapan dalam strategi dan dapat bekerja secara sistematis berdasarkan strategi yang telah direncanakan untuk membina rasa kepatuhan, komitmen, pemahaman dan kepemilikan terhadap sekolahnya dapat menghasilkan peserta didik yang sukses, dari pada sekolah-sekolah yang tidak mempunyai identitas budaya.

Strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*Strategos*”. Kata “*Strategos*” berasal dari kata “stratos” yang berarti militer dan “ag” yang artinya memimpin.⁶

Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjuk untuk mencapai tujuan (*Goal*) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.

Strategi bukanlah membahas tentang masalah penentuan tahunan. Strategi juga membutuhkan waktu dan kemauan berjalan lancar. Keberhasilan akan terjadi karena strategi dijalankan dengan konsistensi dari waktu ke waktu. Sedangkan kegagalan bisa terjadi karena strategi di ubah-ubah.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa strategi merupakan suatu cara atau langkah-langkah yang diterapkan oleh sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu yang telah direncanakan dan diterapkan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran dalam alokasi waktu yang cukup panjang.

2. Kepala Madrasah

Suatu lembaga atau instansi selalu mempunyai seorang pemimpin atau biasa di sebut dengan kepala. Dalam lembaga di namakan dengan kepala madrasah yang memimpin dan mengatur serta orang yang berperan sebagai pengambil keputusan dan kebijakan untuk memberikan kualitas serta mutu di dalam Madrasah.

3. Pengembangan Pendidikan

Dalam sebuah pendidikan perlu adanya Kemajuan suatu bangsa terletak pada kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki negara tersebut. Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengembangan

⁶ Triton PB, *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*, (Yogyakarta: Tugu Publisher, cet.I, 2007), Hlm 13.

pembangunan pendidikan. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Anies Baswedan menyampaikan tiga strategi pengembangan pendidikan.⁷

Strategi pertama, Mendikbud mengatakan, pengembangan guru. Ini hal utama yang perlu dilakukan. Bila guru hebat, maka sekolah, siswa, dan lingkungan pun juga akan hebat. Seorang guru dapat berperan penting dalam membuat suasana belajar di sekolah menjadi menyenangkan. Mengapa begitu? Mendikbud menjelaskan, seorang siswa akan menyukai satu mata pelajaran bukan karena buku teks mata pelajaran, melainkan sosok seorang guru yang dapat membawakan suasana menyenangkan dalam proses belajar mengajar. "Untuk itu, para guru lakukanlah hal yang mulia, jadilah guru yang inspiratif. Dengan begitu siswa dan masyarakat akan menghormati anda," tutur Mendikbud.

Strategi kedua dalam mengembangkan pendidikan adalah memperkuat peran orang tua siswa. Orang tua itu adalah pendidik terpenting yang paling tak tersiapkan. Hal ini tidak boleh terjadi dalam dunia pendidikan, karena orang tua adalah yang utama dalam pembentukan karakter seorang anak. Oleh sebab itu orang tua harus diperkuat perannya, dan dapat terlibat dalam proses pendidikan.⁸

Strategi terakhir adalah melibatkan para siswa sebagai upaya menciptakan suasana yang menyenangkan dalam proses belajar mengajar. Mendikbud mengajak para pemangku kepentingan di bidang pendidikan untuk bertanya kepada para siswa mengenai proses belajar seperti apa yang diinginkan. Hal tersebut perlu dilakukan, karena siswa yang menjalankan proses belajar. Proses belajar yang baik bukan menginstalasi materi kepada siswa, melainkan menumbuhkan seluruh potensi yang ada pada siswa. "Institusi pendidikan harus bisa menjadi tempat yang

⁷ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (<https://www.kemendikbud.go.id> 05 Oktober 2017 jam 20;21 Wib)

⁸ *Kementerian Pendidikan dan kebudayaan, Ibid*

menyenangkan. Kembangkan seluruh potensi yang ada pada siswa," pungkas Mendikbud.⁹

4. Budaya Mutu Pendidikan

Budaya dapat di artikan kebiasaan atau suatu hal yang selalu di laksanakan di sebuah organisasi atau di suatu tempat tersebut sehingga mempunyai nilai, tradisi dan aturan-aturan yang mendukung untuk mencapai perbaikan mutu secara terus menerus di dalam sebuah lembaga atau suatu organisasi. Mutu memiliki arti yaitu kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*services*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customer*).¹⁰

Mutu memiliki arti yaitu kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*services*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customer*).¹¹

Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendali diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan darinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹² Budaya mutu pendidikan yang di maksud dalam penelitian ini merupakan kebiasaan yang bagus dalam segalanya menyangkut Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

⁹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *ibid*

¹⁰ Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2009), Hlm 27.

¹¹ Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2009), Hlm 27.

¹² Undang-Undang RI Nomor 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 1 ayat (1)

G. Sistematika pembahasan

Penelitian ini dibagi menjadi 6 bagian dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab Satu merupakan bab pendahuluan yang didalamnya terdapat sub pembahasan antara lain tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab Dua merupakan ^{bab} yang berisikan kajian pustaka yang didalamnya membahas tentang konsep dalam perencanaan strategi dalam mengembangkan budaya mutu, penerapan atau aplikasi dalam mengembangkan serta siapa saja dan bagaimana keterlibatan dalam strategi kepala sekolah.

Bab Tiga dalam bab ini khusus membahas tentang metode penelitian mencakup pembahasan tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data dan prosedur penelitian.

Bab Empat paparan data dan hasil penelitian. Pada bagian ini mengemukakan hasil penelitian yang telah dilakukan dan memaparkan data yang telah ditemukan.

Bab Lima pembahasan. Pada bagian ini, hasil dari penelitian kemudian di analisis untuk menjawab fokus penelitian dan tujuan penelitian

Bab Enam penutup, pada bagian ini memuat simpulan yang merupakan jawaban akhir permasalahan penelitian dan tujuan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Mutu Madrasah.

Dalam sebuah lembaga dapat di ukur baik tidaknya atau bagus tidaknya sesuai dengan mutu yang di ciptakan oleh madrasah tersebut sehingga dalam sebuah madrasah dapat di ukur juga pemimpinnya, semakin bagus dalam pengelolaan lembaga menjadi daya ukur bahwa seorang pemimpin di dalam madrasah tersebut juga mempunyai kualitas yang bagus. Yang mana kepala madrasah bertanggung jawab penuh terhadap lembaga yang ada di dalam pimpinanya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW yang berbunyi :

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخاري)

Artinya: “Semua kamu adalah pemimpin dan setiap kamu bertanggung jawab atas yang dipimpinnya”. (HR. Bukhori).¹³

Sehingga dalam maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan atau madrasah yang di pimpinnya banyak di pengaruhi oleh kepala sekolah dalam melaksanakan strategi dan lain sebagainya.

Sedangkan kepemimpinan di dalam islam itu memang sudah ada daari dulu dan berkembang, tepatnya setelah Rasullulah wafat. Di dalam firmah Allah SWT dikatakan bahwasannya Al-qur’an itu memang sudah bersiat final dan tidak dapat di ubah-ubah lagi. Sehingga Rasulullah SAW adalah pembawa risalah

¹³ Dakwahislami.com. Di akses tanggal 27 Juni 2018

terakhir dan penyempurnaan dari risalah-risalah sebelumnya. Allah SWT berirman dalam surat Al-An'am ayah 115 yaitu :

وَتَمَّتْ كَلِمَتُ رَبِّكَ صِدْقًا وَعَدْلًا لَا مُبَدِّلَ لِكَلِمَاتِهِ ۗ وَهُوَ
السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

Artinya: Dan Telah sempurnalah kalimat Tuhanmu (Al-Qur'an) Sebagai kalimat yang benar dan adil. Tidak ada yang dapat merobah kalimat-kalimatnya dan Sia lah yang Maha mendengar lagi Maha Mengetahui. (Q.S: Al-An'am Ayat 115).¹⁴

Jika kepemimpinan di kaitkan dengan jaman sekarang ini pemimpin tidak harus bias memnuhi tugas seperti pada jaman dahulu, akan tetapi pemimpin harus memiliki kecakapan, pemimpin sekarang haya memilih seorang pembantu yang mempunyai keahlian yang berkaitan dengan apa yang belum dia miliki artinnya sesuai dengan keahlian.¹⁵

2. Konsep Dasar kepemimpinan dalam sebuah Organisasi

Di dalam sebuah lembaga aau organisasi seorang pemimpin merupakan pusat dari kegiatan – kegiatan yang di programkan. Maka dari itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh baik kepada bawahannya. ¹⁶

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya , seorang memimpin yang baik adalah mereka yang mampu membagi habis tugas organisasi yang dipimpinnya. Membagi habis semua tugas organisasi pada setiap personil yang dibagi atas sie – sie pekerjaan memang sangat mengefektifkan pekerjaan.

¹⁴ Al-Qur'an dan Terjemahnya. (Jakarta: PT Panji Cemerlang, 2010), hlm. 142

¹⁵ Muhammad Ahmad, Al-Buraey. Islam landasan Alternatif administrasi pembangunan (Jakarta, CV Rajawali, 1985) Hlm. 375

¹⁶ M. Moh Saroni. Manajemen sekolah kiat...Hlm 15

Ketegasan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi akan menunjukkan kredibilitas organisasi yang dipimpinnya.¹⁷

Ada teori yang menyatakan bahwa tidak setiap orang dapat menjadi pemimpin. Untuk menjadi pemimpin diperlukan syarat-syarat dan sifat-sifat kepemimpinan tertentu. Biasanya sifat-sifat dan sikap kepemimpinan itu dianggap sebagai pembawaan, yang sukar diperoleh hanya dengan pembentukan dan pembinaan dari luar saja. Anggapan atau teori yang mendasarkan kepemimpinan pada sifat-sifat tertentu saja, dapat kita namakan “teori sifat” atau “*personal qualities theory*”. Dan seseorang dapat menjadi pemimpin dalam situasi tertentu, karena ia memiliki kelebihan-kelebihan yang diperlukan dalam situasi itu dan dalam situasi lain dimana kelebihan-kelebihannya itu tidak diperlukan, ia tidak akan menjadi pemimpin melainkan menjadi peserta atau pengikut saja dalam teori ini dinamakan “teori situasi” atau “*situational theory*”.¹⁸

Kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah berupa sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola – pola interaksi hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain – lain tentang legitimasi pengaruh.¹⁹

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.²⁰

Berdasarkan berbagai pendapat di atas tentang kepemimpinan, maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah seni atau kelebihan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi para rekan

¹⁷ M. Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi pendidikan*. (Bandung: Jemars Bandung, 1986) Hlm 32-33

¹⁸ M. Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi pend..* Hlm. 32.

¹⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah tinj...* Hlm 17.

²⁰ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: PT Rosdakarya, 2002) Hlm. 107.

kerjasama atau orang lain sehingga mencapai suatu tujuan yang di inginkan dengan pola interaksi.

b. Tipologi Kepemimpinan

Sebuah pemimpin atau dalam kepemimpinan seseorang pasti mempunyai watak, perilaku atau strategi yang berbeda-beda dalam gaya kepemimpinannya untuk melaksanakan tujuan yang akan di capai. Dalam gaya kepemimpinan seseorang terdapat sifat – sifat kepemimpinan pembawaan dari lahir ataupun dari pendidikan dan latihan dalam pembentukannya, hal tersebut tidak menjadi masalah dalam sebuah administrasi pendidikan dan jenis kepemimpinan tersebut akan mempunyai lima tipe yang akan di jelaskan di tipologi kepemimpinan sebagai berikut :

1) Pemimpin *Otokratis*

Otokratis asal dari kata-kata: oto = sendiri dan kratos = pemerintahan. Otokratis berarti mempunyai sifat memerintah dan menentukan sendiri.

Pemimpin Otokratsi merupakan pemimpin yang beranggapan bahwa dirinya ialah yang bertanggung jawab dan dapat menentukan segala maju – mundurnya Madrasah yang dipimpinnya. Tipe pemimpin ini selalu khawatir bahwasannya Madrasah yang di pimpunnya berjalan tidak sesuai yang dia harapkan, dia menghendaki dan menginginkan agar segala upaya dan sesuatu itu berjalan dengan yang dia telah tentukan. Tipe pemimpin otokratis ini mempunyai sifat pekerja keras, sungguh – sungguh, teliti dan tertib. Pemimpin ini datang paling pagi atau paling awal dan pulang pun paling lambat sehingga seluruh pegawai – pegawainya menghendaki

demikian agar mereka bekerja demikian, karena itu pengawasannya ketat dan arahnya atau instruksinya tegas tidak dapat di tawar – tawar.²¹

2) Pemimpin *Pseudo – Demokratis*

Pseudo berarti palsu, Pura –Pura. Dalam arti pemimpin semacam ini memberikan kesan seolah dia demokratis, sedangkan maksudnya ialah otokratis, mendesakkan keinginan sendiri secara halus.

Seorang pemimpin pseudo – demokratis memberikan kesan “Pejuang gigih “ untuk “ demokrasi “. Dalam kata – kata, Anjuran dan semboyannya ia memberikan keadaan seolah – olah pribadinya adalah yang paling demokratis. Usahannya atau sekolahnya di tonjolkan sebagai suatu contoh demokratis. Usahannya atau sekolahnya di tonjolkan sebagai suatu contoh demokrasi.

Ia berusaha menonjolkan dirinya untuk menarik perhatian dari orang lain agar di segani dan di senangi orang lain. Sikapnya di buat ramah, kata – kata dan bahasanya sopan dan sedap di dengar dan suka sekali membahasa dan mempersoalkan masala demokrasi. Ia pandai bergaul, dan dapat mengetahui kelemahan – kelemahan orang lain untuk dijadikan alasan supaya orang segan dengannya dan mudah tunduk dengannya.²²

3) Pemimpin *Laisses – Faire*

Dapat diterjemahkan sebagai “biarkan saja berjalan” atau “tidak usah dihiraukan”, jadi mengandung semacam sikap “masa bodo”. Sikap laissez-faire ini biasanya disebabkan karena pemimpin memberikan arti keliru pada istilah demokrasi. Demokrasi seolah-olah harus diartikan sebagai kebebasan keabsahan bagi setiap anggota, bebas mengemukakan

²¹ Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi Pend....(Ibid)* Hlm 38 - 43

²² Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi Pend....(Ibid)* Hlm 38 - 43

dan mempertahankan pendapat masing-masing dan bebas untuk menggunakan kebijaksanaan sendiri-sendiri. Pimpinan hanya berusaha mencegah pertentangan – pertentangan yang dapat mengeruhkan suasana, pemimpin berpendapat bahwa ia sebaiknya jangan terlalu banyak berusaha mendekati dan mempertemukan pendapat, karena hal itu dianggapnya akan mengurangi hak dan kebebasan anggota-anggotanya.

Pemimpin semacam ini tidak akan menghasilkan suasana tertib damai, tidak akan menimbulkan “self discipline” pada anggota-anggotanya. Tiap anggota akan menganggap bahwa hak dan kewajiban ada pada tiap anggota akan menganggap bahwa hak dan kewajiban ada pada tiap anggota masing-masing dan kerana itu setiap anggota berhak dan berusaha dengan cara masing-masing menurut kehendak dan pendapat masing-masing.

4) Pemimpin *Demokratis*

Pemimpin demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya yang sama – sama dengan kelompoknya yang berusaha dan bertanggung jawab tentang tercapainya tujuan bersama. Agar setiap anggota merasa turut bertanggung jawab maka semua anggota di ajak ikut serta dalam setiap kegiatan dalam perencanaan, pelaksanaan, pelaksanaan dan penilaian. Setiap anggota di anggap sebagai sumber potensi yang berharga dan mempunyai peranan dalam usaha mencapai tujuan.

5) Tut Wuri Handayani

Semboyan pendidikan yang dipakai sebagai lambang resmidepartemen P & K , Yaitu “TUT WURI HANDAYANI”, Merupakan satu bagian akhir (bagian terakhir) dari falsafah kepemimpinan pendidikan

yang telah lamadilaksanakan di indonesia, antara lain oleh Ki Hajar Dewantara dalam taman Siswa. Lengkapnya ialah : “*Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, tut wuri handayani*” yang dapat kita terjemahkan secara bebas, di depan (berperan) sebagai teladan, di tengah (turut) membina kehendak atau motivasi, dan di belakang mengikuuti (sambil) mendidik. Dengan demikian seorang pendidik atau pemimpin menempatkan dirinya berbagai peranan kepemimpinan.²³

Dapat di tarik kesimpulan dalam tipe-tipe kepemimpinan di atas dalam kepemimpinan atau pemimpin meskipun mempunyai banyak tipe – tipe yang sesuai uraian di atas bahwasannya pemimpin harus dapat mengaplikasikan atau memerankan semua tipe yang mana orang-orang yang di pimpin mempunyai karakter atau kepribadian yang berbeda-beda baik dalam kemampuan, kematangann tanggung jawabnya dan dalam situasi bekerja. Ada beberapa yang kita pimpin masih memerlukan pengarahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ada yang memerlukan contoh dan pengarahan, ada yang masih memerlukan dorongan dari seorang pemimpin atau otivasi dalam bekerja dan ada pula yang mempunyai dasar sudah mampu dan lebih menyukai diberi kepercayaan dan diberi tanggung jawab sendiri sehingga pemimpin hanya mengawasi dari jauh saja.

c. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah seorang pedidikan yang diberi tugas untuk memimpin sekolah. Ia adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap terselenggaranya pendidikan bermutu madrasah yang dipimpinnya. Ia juga adalah

²³ Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi Pend....(Ibid)* Hlm 38 - 43

motor penggerak utama bergerakinya semua kegiatan madrasah, Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan kepada Tenaga Pendidik dan Kependidikan serta pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prsarana sekolah. Kepala madrasah di tuntutan untuk senantiasa berusaha memibna dan mengembakan hubungan kerjasama yang baik antar sekolah dan masyarakat guba mewujudkan Madrasah yang efektif dan efesien.

1) Kemampuan yang harus di miliki kepala madrasah

a) Kemampuan membangun visi, misi dan strategi lembaga

Visi merupakan pandangan untuk kedepan au dibawa kea rah mana sebuah lembaga atau organisasi. Misi adalah alas an mengapa organisasi tersebut ada, biasanya berdasarkan pada nilai – nilai tertentu yang melekat dalam organisasitersebut ada, biasanya pada nilai – nilai tertentu yang melekat dalam organisasi. Sedangkan strategi adalah bagaimana kepala madrasah mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat menapai visi dan misi yang sudah di tentukan.²⁴

b) Kemampuan berperan sebagai Inovator

Dalam hal ini innovator yaitu orang yang terus membangun dan mengembangkan berbagai inovasi untuk memajukan lembaga pendidikan.

c) Kemampuan membangun motivasi kerja yang baik

Kepala madrasah mempunyai kemampuan membangun motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan mutu kinerja para bawahannya. Degan motivasi yang tinggi, di dukug dengan kemampuan tenaga pendidikan dan kependidikan yang memadai akan memacu kinerja lembaga secara jeseluruhan.

²⁴ Ikbal Barlian. *Manajemen Berbasis sekolah*. (Penerbit erlangga, 2013) Hlm. 47 - 52

d) Keterampilan melakukan komunikasi, menangani konflik dan membangun iklim kerjadi yang kondusif di lingkungan lembaga pendidikan

Iklim kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap iklim kerja secara keseluruhan. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong guru dan karyawan bekerja dengan senang dan meningkatkan tanggung jawab mereka untuk bekerja secara maksimal.

e) Kemampuan pengambilan keputusan dengan baik

Pengambilan keputusan membutuhkan keterampilan yang baik, mulai dari proses pengumpulan informasi, pencarian alternatif keputusan, memilih keputusan, hingga mengelola akibat ataupun konsekuensi dari keputusan yang telah di ambil. Kepala madrasah harus mempunyai ketrampilan pengambilan keputusan secara tepat dan cepat, di sesuaikan dengan dinamika dan perkembangan yang terjadi keputusan perlu segera di tetapkan agar semua kegiatan berjalan dengan lancar.

f) Keterampilan mendelegasikan tugas dan wewenang kepada para bawahan.

Delegasi wewenang ini di satu sisi akan memudahkan tugas-tugas kepala sekolah sehingga ia bisa berkonsentrasi untuk menjalankan tugas-tugas yang lebih strategis dan mendelegasikan tugas-tugas operasional sehari-hari kepada para bawahannya. Disisi lain, delegasi wewenang akan membuat bawahan merasa dihargai sekaligus menjadi proses pembelajaran kepemimpinan bagi mereka. Dengan demikian, proses operasional organisasi bisa berjalan dengan lancar.²⁵

²⁵ Ikbali Barlian. *Manajemen Berbasis sekolah*. (Penerbit erlangga, 2013) Hlm. 47 - 52

g) Kemampuan mengayomi bawahannya dalam hubungan kerja yang harmonis

Kepala sekolah yang mampu mengayomi bawahannya akan menjadi tumpuan kepercayaan bawahannya. Disamping itu, loyalitas dan dedikasi dari bawahannya juga akan meningkat seiring dengan pengayoman yang diberikan oleh atasan pada bawahan.

h) Kemampuan menangkap informasi pada pihak lain

Kemampuan menangkap informasi pada pihak lain ini dalam arti informasi yang dapat berkembang di lapangan dapat di jadikan rujukan atau referensi untuk mengembangkan madrasah.²⁶

2) Kewajiban Kepala Madrasah

Kewajiban kepala sekolah ini merupakan suatu hal yang perlu dilaksanakan dalam memimpin sebuah lembaga ataupun madrasah sehingga dapat memberikan tuntutan atau menuntut kepala sekolah untuk aktif dalam penguasaan semua bidang dan selalu memotivasi diri dan jajaran yang berada dibawahnya kearah profesionalisme kinerja guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh sekolah atau lembaga.

Dalam sebuah lembaga kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas dan fungsinya saja, namun ada beberapa kewajiban yang memang perlu dipenuhi oleh seorang kepala sekolah . dari beberapa kewajiban kepala sekolah maka akan terus menerus menghasilkan peningkatan mutu dan terus menerus perbaikan sekolah.

Kewajiban yang perlu dipenuhi oleh kepala sekolah yaitu menjabarkan visi kedalam misi target mutu, merumuskan tujuan dan target mutu,

²⁶ Iqbal Barlian. *Manajemen Berbasis sekolah*. (Penerbit erlangga, 2013) Hlm. 47 - 52

merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai, menganalisis tantangan, peluang, kekuatan dan kelemahan sekolah atau madrasah, membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu, bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah atau madrasah.²⁷

Kepala sekolah memiliki kewajiban yang mana tentunya tidak bisa dilakukan secara sendiri tetapi memerlukan bantuan dengan berbagai kalangan dengan mengikutsertakan guru dan komite sekolah dalam setiap pengambilan keputusan, melakukan komunikasi untuk kepada orang tua/wali siswa dan masyarakat serta meningkatkan dorongan kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian *reward* atau prestasi serta *punishment* atas pelanggaran dalam peraturan dan kode etik yang sudah ada.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas perencanaan mengenai pelaksanaan kurikulum dan merealisasikan visi misi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Dikatakan berhasil atau tidaknya sekolah tergantung kepada kepala sekolah dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewajibannya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam beberapa definisi di atas bahwasannya penulis mengambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah mempunyai kewajiban dan bertanggung jawab yang harus dilaksanakan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tersebut, yang mana dalam sebuah kepemimpinan Kepala Madrasah bisa mendapatkan hasil mutu pendidikan yang bagus maka kepemimpinan yang dijalankan juga menghasilkan mutu pendidikan yang bagus.

²⁷ Jamal Ma'mur, *Tips menjadi kepala sekolah profesional*, (Jogjakarta: Diva Press, 2012) Hlm. 30

3) Peran dan Fungsi Utama Kepala Madrasah

Peran kepala madrasah merupakan suatu hal yang harus di jalani dan dilaksanakan untuk mencapai visi, misi dan tujuan untuk lembaga atau madrasah tersebut. Departemen pendidikan nasional telah menetapkan bahwa kepala madrasah harus bisa melaksanakan perannya sebagai mana mestinnya.

Dalam hal ini dikeluarkan Depdiknas tahun 2006 ada tujuh macam peran yang menjadi sosok utama Kepala Sekolah sesuai dengan perspektif kebijakan nasional untuk peningkatan mutu.²⁸

Yang pertama Kepala Sekolah berperan sebagai pendidik dalam tujuan utama pendidikan di sekolah adalah mengembangkan potensi seluruh peserta didik yang ada di sekolah. Semuapelaksana pendidikan harus melaksanakan kegiatannya dengan baik. Peran kepala sekolah sebagai pendidik tentunya mengembangkan semua potensi sekolah agar terselenggaranya kegiatan pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah ataupun wakil kepalasekolah perlu berdiskusi dengan pendidik tentang bergaia strategi pendidik dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didiknya.

Kedua Kepala Sekolah berperan sebagai manajer merupakan dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemantapan dan pengembangan profesionalisme para pendidik. Dalam melaksanakan peran kepala sekolah sebagai manaje yaitu kepada sekolah harus mempunyai ketrampilan melakukan perencanaan, keterampilan melakukan pengorganisasian, kemampuan melaksanakan perkerjaan sesuai perencanaan dan kemampuan pengawasan dan pengendalian. Dan dalam tugas kepala sekolah dsebagai manajer mempunyai 4

²⁸ Ikbal Barlian. *Manajemen Berbaasis Sekolah. (ibid).* Hlm. 52

hal penting sebagai tugas kepala sekolah sebagai manajer yaitu menyusun program sekolah, menyusun organisasi kepegawaian di sekolah, menggerakkan staf (pendidik dan tenaga kependidikan) dan mengoptimalkan sumber daya sekolah.

Ketiga Kepala Sekolah berperan sebagai administrator sekolah dalam hal pengadministrasian menjadi sangat penting untuk dilakukan terutama administrasi yang menyangkut organisasi sekolah. Kegiatan pengembangan administrasi yang dilakukan kepala sekolah merupakan upaya-upaya yang ditempuhnya untuk mengembangkan, mengatur dan mendayagunakan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan sekolah. Tujuan pengembangan administrasi sekolah menurut Slamet P.H. adalah pengembangan administrasi juga ditunjukkan untuk menyediakan data dan informasi yang mudah digunakan untuk berbagai kepentingan sekolah sebagai contoh mempercepat proses pengambilan keputusan, evaluasi, pelaporan, perencanaan, pembelajaran dan sebagainya karena data-data administrasi yang ada sangat akurat.

Keempat Kepala Sekolah berperan sebagai supervisor menurut Fatthurrohman dan Suryana (2011)²⁹ supervisi diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada pendidik berupa arahan, bimbingan dan contoh-contoh tentang pelaksanaan mengajar dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas pokoknya. Semua individu sekolah yang terlibat dalam proses pembelajaran perlu dapat pembinaan, seperti tenaga kependidikan dan para pendidik. Di bawah supervisi kepala sekolah, para pendidik terlibat langsung dalam pengembangan seluruh

²⁹ Iqbal Barlian. *Manajemen berbasis sekolah*, (Jakarta. Erlangga. 2013). Hlm. 64.

potensi peserta didik dikelas atau pada mata pelajaran yang di asuhnya. Supervisi terhadap pendidik dilakukan sebagai usaha untuk membantu dan melayani pendidik dalam meningkatkan kopetensinnya atau profesionalitasnya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada para peserta didik, tetapi pembinaan diberikan kepada para pendidik yang membina para peserta didik tersebut.

Kelima yaitu Kepala Sekolah berperan sebagai leader (pemimpin) hal ini kepala sekolah dengan perannya sebagai leader atau pemimpin disekolah, menunjukkan bahwa ia adalah orang nomor satu disekolah tersebut. Kepala sekolah juga dimintai pertanggung jawaban sampai sejauh mana kepemimpinan dapat mencapai prestasi-prestasi sekolah yang dicapai oleh peserta didik dibidang akademik dan *non* akademik, para tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah, serta peningkatan prestasi lembaga sekolah itu sendiri.

Keenam Kepala Sekolah berperan sebagai pencipta iklim kerja yang kondusif dalam menggalang iklim sekolah yang kondusif, sosok kepala sekolah harus bertindak sebagai motivator, kepala sekolah perlu memikirkan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar. Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber yang efektif di terapkan oleh kepala sekolah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan luar yang dapat bersifat negatif dan positif.

Ketujuh Kepala Sekolah sebagai wirausaha (*Entreprenur*) kegiatan dalam rangka menciptakan sekolah yang berprestasi membutuhkan pembiayaan

yang banyak antara lain pembiayaan penyediaan perlengkapan sekolah, perlengkapan administrasi, laboratorium, perpustakaan, meja para pendidik dan tenaga kependidikan, listrik air dan lain sebagainya, pada dasarnya akan bergerak dengan prestasi kepala sekolah. Semakin berprestasi sekolah tersebut semakin besar. Dalam hal ini kemampuan kepala sekolah dalam mengelola keuangan sekolah dan memunculkan sumber-sumber keuangan sekolah sehingga dapat mensejahterakan sekolahnya melebihi apa yang dilakukan oleh sekolah-sekolah lain.

Kedelapan Kepala Sekolah berperan sebagai inovator. Inovator dapat diartikan sebagai pembaruan dan perubahan yang mana kepala sekolah menampilkan inovasi dalam suatu perubahan yang baru menuju kearah perbaikan tentunya berbeda dari yang sudah ada sebelumnya. Perubahan tersebut dilakukan dengan sengaja dan secara berencana atau tidak secara kebetulan. Sebagai inovator sosok kepala sekolah perlu memiliki dua macam kemampuan yang pertama kemampuan untuk menemukan gagasan baru untuk pembaruan sekolah. Kedua kemampuan untuk melaksanakan pembaruan disekolah dengan segala tantangan ketiga kemampuan memberi arahan kepada pendidik untuk berinovasi.

Kepala Sekolah perlu menjalankan fungsi kepemimpinan secara operasional sesuai dengan kelembagaan. Maka dari itu kepala sekolah perlu menjalankan fungsinya sebagai berikut :

a) Fungsi instruksi merupakan fungsi yang 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.

- b) Fungsi konsultasi fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan.
- c) 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 semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencapuri atau mengambil pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksanaan.
- d) Fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberikan per limpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.
- e) Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara

maksimal. Fungsi ini dapat di wujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordunasi dan pengawasan.³⁰

Fungsi dan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam menyelenggarakan kepemimpinanya adalah untuk membantu kepala madrasah menjalankan tugasnya sebagai kepala, tanpa adanya peran dan fungsi mak nanti tidak adakan menentu arahnya.

Penulis menarik kesimpulan bahwa seluruh dalam peran dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan perannya dan fungsinya dalam kepemimpinan Kepala Madrasah dalam aktivitas kepemimpinan secara integral dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh sekolah atau dalam lembaga pendidikan tersebut.

4) Kopetensi Keberhasilan Kepala Madrasah

Dapat dijelaskan secara rinci kopetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah secara lengkap agar dapat memimpin lembaga pendidikan secara efektif dalam bingkai manajemen berbasis sekolah (MBS) :

a) Memiliki Landasan dan wawasan

- (1) memahami landasana pendidikan: filosofi, disiplin ilmu (ekonomi, psikologi, sosioogi, budaya, politik, agama) dan ilmiah
- (2) Memahami dan menghayati hakikat manusia, hakikat masyarakat, hakikat pendidikan, hakikat sekolah, hakikat guru, hakikat peserta didik dan hakikat proses belajar mengajar.
- (3) Memahami aliran – aliran pendidikan
- (4) Mnerapkan pendekatan system sekolah

³⁰ Veithzal Rivai, *kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2003). Hlm. 53

- (5) Memahami, meghayati dan melaksanakan tujuan dan fungsi pendidikan nasional
- (6) Memahami kebijakan, perencanaan dan program pendidikan nasional, provinsi dan kabupaten / Kota
- (7) Memahami kebijakan, perencanaan dan program pendidikan sesuai dengan pendidikan yang di pimpin.

b) Memahami sekolah sebagai sistem

- (1) Menggunakan system sebagai pegangan cara berfikir, ara mengelola dan cara mmenganalisis sekolah.
- (2) Mengidentifikasi dan mengembangkan jenis – jenis input sekolah
- (3) Mengembangkan proses sekolah (Proses belajar mengajar, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, pemberdayaan, pemotivasian, pemantauan, pensupervisian, pengevaluasian dan pengakreditasi).
- (4) Meningkatkan output sekolah (kualitas, produktivitas, efesiensi, efektivitas dan inovasi).
- (5) Memahami dan mengahayati standar pelayanan minimal (SPM).
- (6) Melaksanakan SPM dengan Tepat³¹

c) Memahami menajemen Berbasis Sekolah

- (1) Memahami lingkungan sekolah sebagai system bagian dari system sekolah yang bersifat terbuka
- (2) Memahami dan menghayati hakikat otonomi pendidikan.
- (3) Memahami dan menghayati hakikat pendidikan berbasis masyarakat (*community based education*).

³¹ Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi Pend....(Ibid)* Hlm 38 - 43

- (4) Memahami dan menghayati arti, tujuan dan karakteristik manajemen berbasis sekolah (*school based managemen*).
- (5) Memahami kewenangan sekolah dalam kerangka otonomi pendidikan.
- (6) Memahami, menghayati dan melaksanakan tahapan-tahapan implementasi manajemen berbasissekolah.
- (7) Mengevaluasi tingkat keberhasilan manajemen berbasis sekolah.

d) Merencanakan Pengembangan Sekolah

- (1) Mengidentifikasi dan menyusun profil sekolah.
- (2) Mengembangkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah.
- (3) Mengidentifikasi fungsi-fungsi (komponen komponen) sekolah yang diperlukan untuk mencapai setiap sasaran sekolah.
- (4) Melakukan analisis SWOT terhadap setiap fungsi dan faktor-faktornya.
- (5) Mengidentifikasi dan memilih alternatif-alternatif pemecahan setiap persoalan.
- (6) Menyusun rencana pengembangan sekolah.
- (7) Menyusun program , yaitu mengalokasikan sumber daya sekolah untuk merealisasikan rencana pengembangan sekolah.
- (8) Menyusun langkah-langkah untuk merealisasikan rencana pengembangan sekolah.
- (9) Membuat target pencapaian hasil untuk setiap program sesuai dengan waktu yang ditentukan (*milesone*).

e) Mengelola Kurikulum

- (1) Memfasilitasi sekolah untuk membentuk dan memberdayakan tim pengembangan kurikulum.

- (2) Memberdayakan tenaga kependidikan sekolah agar mampu menyediakan dokumen-dokumen kurikulum.
- (3) Memfasilitasi guru untuk mengembangkan standar kompetensi setiap mata pelajaran.
- (4) Memfasilitasi guru untuk menyusun silabus setiap mata pelajaran.
- (5) Memfasilitasi guru untuk memilih buku sumber yang sesuai untuk setiap mata pelajaran.
- (6) Mengarahkan tenaga kependidikan untuk menyusun rencana dan program pelaksanaan kurikulum.
- (7) Membimbing guru dalam mengembangkan dan memperbaiki proses belajar mengajar.
- (8) Mengarahkan tim pengembang kurikulum untuk mengupayakan sesuai kurikulum dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, iptek, tuntutan dan kebutuhan masyarakat dan kebutuhan peserta didik.
- (9) Menggalu dan memobilisasi sumber daya pendidikan
- (10) Mengidentifikasi kebutuhan bagi pengembangan kurikulum lokal.
- (11) Mengevaluasi pelaksanaan kurikulum.³²

f) Mengelola Tenaga Kependidikan

- (1) Mengidentifikasi karakteristik tenaga kependidikan yang efektif.
- (2) Merencanakan tenaga kependidikan sekolah (Permintaan, persediaan dan kesenjangan).
- (3) merekrut, menyeleksi, menepatkan dan mengorientasikan tenaga kependidikan baru.

³² Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi Pend....(Ibid)* Hlm 38 – 43

- (4) mengembangkan profesionalisme tenaga kependidikan.
- (5) memanfaatkan dan memelihara tenaga kependidikan
- (6) menilai kinerja tenaga kependidikan,
- (7) mengembangkan sistem pegupahan, *reward* dan *punishment* yang mampu menjamin kepastian dan keadilan.
- (8) melaksanakan dan mengembangkan sistem pembinaan karier.
- (9) Memotivasi tenaga kependidikan.
- (10) Membina hubungan kerja yang harmonis.

g) Mengelola sarana dan prasarana

- (1) Mengupayakan ketersediaan dan kesiapan sarana dan prasarana sekolah (lab, kelas, peralatan, perlengkapan dan sebagainya)
- (2) Mengelola program perawatan preventif, pemeliharaan dan perbaikan sarana dan prasarana.
- (3) Mengidentifikasi spesifikasi sarana dan prasarana sekolah.
- (4) Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah.
- (5) Mengelola pembelian/pengadaan sarana dan prasarana serta asuransinya.
- (6) Mengelola administrasi sarana dan prasarana sekolah.
- (7) Memonitor dan mengevaluasi sarana dan prasarana sekolah.³³

h) Mengelola Kesiswaan

- (1) Mengelola penerimaan baru.
- (2) Mengelola pengembangan bakat, minat, kreativitas dan kemampuan siswa.
- (3) Mengelola sistem bimbingan dan konseling yang sistematis.

³³ Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi Pend....(Ibid)* Hlm 38 - 43

- (4) Memlihara disiplin siswa.
- (5) Menyusun tata terttib sekolah.
- (6) Mengupayakan kesiapan belajar siswa (fisik, mental).
- (7) Mengelola sistem pelaporan perkembangan siswa.
- (8) Memberikan layanan penempatan suswa da mengkoordinasikan studi lanjut.

i) Mengelola Keuangan

- (1) Menyiapkan anggaran pendapatan dan belanja sekolah yang berorientasi pada program pengembangan sekolah secara transparan.
- (2) Menggali sumber dana dari pemerintahan, masyarakat, orang tua siswa dan sumbangan lain yang tidak mengikat.
- (3) Mengembangkan kegiatan sekolah yang berorientasi pada *income generating activities*.
- (4) Menglola akutansi keuangan sekolah (*cash in and cash out*)
- (5) Membuat aplikasi dan proposal untuk mendapatkan dana dari penyandang dana
- (6) Melaksanakan sistem pelaporan penggunaan kauangan.

j) Mengelola hubungan sekolah – Masyarakat

- (1) Memfasilitasi dan memberdayakan dewan sekolah/ komite sekolah sebagai perwujudan pelibatan mesyarakat terhadap pengembangan sekolah.
- (2) Mencari dan menglola dukungan dari masyarakat (dana pemikiran, moral, tenaga dan sebagainya) bagi pengembangan sekolah.
- (3) Menyusun rencana dan program perlibatan orang tua siswa dan masyarakat.

- (4) Memprompsikan sekolah kepada masyarakat.
- (5) Membina kerjasama dngan pemerintahan dan lembaga-lembaga masyarakat.
- (6) Membina hubungan harmonis dengan orangtua siswa.³⁴

k) Mengelola Kelembagaan

- (1) Menyusun sistem administrasi sekolah.
- (2) Mengembangkan kebijakan operasional sekolah.
- (3) Mengembangkan pengaturan sekolah yang berkaitan dengan kualifikasi, spesifikasi, prosedur kerja, pedoman kerja, petunjuk kerja dan sebagainya.
- (4) Melakuksn analisis kelembagaan untuk menghasilkan struktur organisasi yang efisien dan efektif.
- (5) Mengembangkan unit-unit organiasis sekolah atas dasar fungsi.

l) Mengelola Sistem Informasi Madrasah

- (1) mengembangkan prosedur dan mekanisme layanan sistem informasi serta sistem laporan
- (2) mengembangkan pangkalan data sekolah (data kesiswaan, keuangan, ketenagaan, fasilitas dan sebagainya).
- (3) Mengelola hasil pangkalan data sekolah untuk merencanakan program pengembangan sekolah.
- (4) Menyiapkan pelaporan secara sistematis, realistis dan logis.
- (5) Mengembangkan SIM berbasis komputer.

m) Memimpin Madrasah

- (1) Memahami teori-teori kepemimpinan.

³⁴ Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi Pend....(Ibid)* Hlm 38 - 43

- (2) Memlilih stratgi yang tepat untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah.
 - (3) Memiliki *power* dan kesan porotif untuk memperngaruhi bawahan dan orang lain.
 - (4) Memiliki kemampuan (intelektual dan kalbu) sebagai *smart school principal* agar mampu memobilisasi sumber daya yang ada di lingkungannya.
 - (5) Mengambil keputusan secara terampil (cepat, tepat dan cekat).
 - (6) Mendorong perubahan (inovasi) sekolah.
 - (7) Berkomunikasi berubahan (inovasi) sekolah.
 - (8) Berkomunikasi secara lancar.
 - (9) Menggalang teamwork yang kompak, cerdas dan dinamis.
 - (10) Mendorong kegiatan yang bersifat kreatif.
 - (11) Menciptakan sekolah sebagai organisasi belajar (*learning organization*).³⁵
- n) Mengembangkan budaya sekolah**
- (1) Menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan ekolah yang demokratis.
 - (2) Membentuk budata kerja sama (*school corporate cultur*) yang kuat.
 - (3) Menumbuhkan budaya profesionalisme warga sekolah.
 - (4) Menciptakan iklim sekolah yang kondusif – akademis.
 - (5) Menumbuh kembangkan keragaman budaya dalam kehidupan sekolah.
 - (6) Mengembangkan budaya kewirausahaan sekolah.

³⁵ Moh Rifai. *Administrasi dan supervisi Pend....(Ibid)* Hlm 38 - 43

o) Memiliki dan Melaksanakan kreativitas, inovasi dan Jiwa Kewirausahaan

- (1) Memahami dan menghayati arti dan tujuan perubahan (inovasi) sekolah
- (2) Menggunakan metode, teknik dan proses perubahan sekolah
- (3) Menumbuhkan iklim yang mendorong kebebasan berpikir untuk menciptakan kreativitas dan inovasi
- (4) Mendorong warga sekolah untuk melakukan eksperimentasi, prakarsa/keberanian moral untuk melakukan hal-hal baru
- (5) Menghargai hasil-hasil kretivitas warga sekolah dengan memberikan *rewards*.
- (6) Menumbuhkan jiwa kewirausahaan warga sekolah.

p) Mengembangkan Diri

- (1) Mengidentifikasi karakteristik kepala sekolah yang tangguh.
- (2) Mengembangkan kemampuan diri pada dimensi tugasnya.
- (3) Mengembangkan dirinya pada dimensi proses (pengambilan keputusan, pengkoordinasian atau penyerasian, pemberdayaan programan, pengevaluasian dan lain-lain).
- (4) Mengembangkan dirinya pada dimensi lingkungan (waktu, tempat, sumber daya dan kelompok kepentingan).
- (5) Mengembangkan keterampilan personal yang meliputi organisasi diri, hubungan antar manusia, pembawaan diri, pemecahan masalah, gaya bicara dan gaya menulis.

q) Mengelola Waktu

- (1) Mengelola waktu belajar.

- (2) Mengelola waktu bimbingan konseling.
- (3) Mengelola waktu penilaian.
- (4) Mengelola waktu ekstra kurikuler.
- (5) Mengelola waktu rekreasi.
- (6) Mengelola waktu hari-hari besar atau libur.

r) Menyusun dan melaksanakan regulasi Sekolah

- (1) Merumuskan regulasi sekolah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Melaksanakan regulasi secara tepat dan mendorong penegakan hukum.
- (3) Menjamin adanya kepastian dan keadilan untuk memperoleh layanan pendidikan bagi warga sekolah.
- (4) Menjamin pemerataan dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan (*equity dan equality of educational opportunity*).

s) Menyusun dan melaksanakan regulasi Madrasah

- (1) Merumuskan regulasi sekolah berdasarkan peraturan perundang – perundangan yang berlaku.
- (2) Melaksanakan regulasi secara tepat dan mendorong penegakan hukum.³⁶
- (3) Menjamin adanya kepastian dan keadilan untuk memperoleh layanan pendidikan bagi warga madrasah.
- (4) Menjamin pemerataan dan kesempatan yang sama unuk memperoleh pendidikan bagi warga sekolah.

³⁶ Mulyono, *Manajemen administrasi dan organisasi sekolah. (ibid).* Hlm 153 - 164

- (5) Menjamin pemerataan dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan (*equity dan equality of educational opportunity*)

t) Memberdayakan sumber daya Madrasah

- (1) Mengidentifikasi potensi-potensi sumber daya sekolah yang dapat dikembangkan.
- (2) Memahami tujuan pemberdayaan dan sumber daya.
- (3) Mengemukakan karakteristik sekolah berdaya.
- (4) Mengemukakan contoh-contoh yang dapat membuat sekolah berdaya.
- (5) Merencanakan cara-cara memberdayakan sekolah.
- (6) Melaksanakan pemberdayaan sekolah.
- (7) Menilai tingkat keberdayaan sekolah.

u) Melakukan Koordinasi atau penyerasian

- (1) Mengkoordinasikan atau menyerasikan sumber daya sekolah dengan tujuan sekolah.
- (2) Menyiapkan input manajemen untuk mengelola sumber daya
- (3) Menintegrasikan permasalahan dan menyinkronisasikan ketatalaksanaan program.
- (4) Menyusun mekanisme koordinasi antar unit-unit organisasi sekolah.

v) Melakukan Monitoring dan Evaluasi

- (1) Memahami dan menghayati arti, tujuan dan teknik monitoring dan evaluasi.
- (2) Mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi sekolah.

- (3) Mengidentifikasi indikator-indikator sekolah yang efektif dan menyusun instrumen.
- (4) Menggunakan teknik-teknis monitoring dan evaluasi
- (5) Menyosialisaikan dan mengarahkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi
- (6) Menganalisis data monitoring dan evaluasi
- (7) Memiliki komitmen kuat untuk memperbaiki kinerja sekolah berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi.³⁷

w) Melakukan Supervisi

- (1) Memahami dan menghayati arti, tujuan dan teknik supervise
- (2) Menyusun program supervisi pendidikan.
- (3) Melaksanakan program supervisi.
- (4) Memanfaatkan hasil-hasil supervisi.
- (5) Melaksanakan umpan balik dari hasil supervisi.

x) Menyiapkan, melaksanakan dan menindaklanjuti hasil akreditasi

- (1) Memahami dan mensosialisasikan aspek-aspek yang diakreditasi.
- (2) Melakukan evaluasi diri
- (3) Memfasilitasi pelaksanaan akreditasi
- (4) Menindak lanjuti hasil akreditasi untuk meningkatkan mutu sekolah.

y) Membuat laporan akuntabilitas sekolah

- 1. Menyebutkan dan memahami konsep-konsep laporan.
- 2. Membuat laporan akuntabilitas kinerja sekolah.
- 3. Mempertanggungjawabkan hasil kerja sekolah kepada stakeholder.

³⁷ Mulyono, *Manajemen administrasi dan organisasi sekolah. (ibid). Hlm 153 - 164*

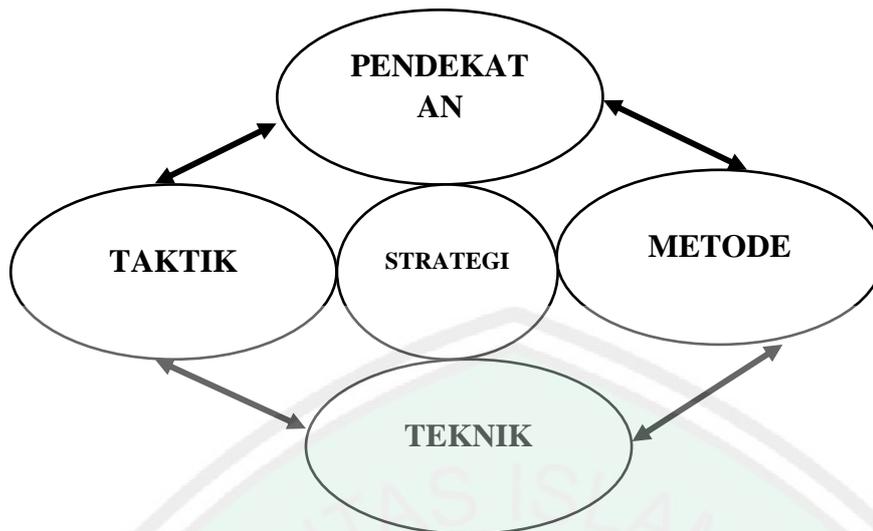
4. Membuat keputusan secara cepat, tepat dan cekat berdasarkan hasil pertanggungjawaban.
5. Memperbaiki perencanaan sekolah untuk jangka pendek menengah dan panjang.³⁸

Kepala sekolah merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif, Penulis menyimpulkan dari beberapa kompetensi keberhasilan sekolah untuk agar dapat membantu memimpin sekolah secara efektif khususnya dalam bingkai manajemen berbasis sekolah.

5) Strategi Kepala Sekolah

Strategi sering kali didekatkan dengan istilah-istilah lain yang memiliki makna yang miri dengan pendekatan, metode, teknik dan taktik. Namun sebenarnya istilah-istilah tersebut memiliki makna yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini menjelaskan tentang hubungan istilah-istilah tersebut :

³⁸ Mulyono, *Manajemen administrasi dan organisasi sekolah. (ibid). Hlm 153 - 164*



Gambar 1.1

Pola Hubungan Strategi Dengan Istilah lain

- Strategi mengarah pada rencana praktis yang digunakan seseorang untuk memperoleh keberhasilan dalam mencapai tujuan
- Pendekatan, sudut pandang yang di pakai dalam melaksanakan strategi, yangterpusat pada suatu proses yang dilaksanakan
- Teknik, cara dilakukan untuk merealisasikan metode
- Taktik, cara seseorang dalam melakukan metode atau teknik.³⁹

Lembaga Pendidikan atau Madrasah atau Sekolah yang telah melaksanakan atau menerapkan suatu strategi di dalamnya dan bekerja secara sistematis berdasarkan strategi yang telah di *planning* atau direncanakan untuk membina Rasa Kapatuhan, Komitmen, Pemahaman Dan Kepemilikan terhadap Sekolahnya dapat menghasilkan peserta didik yang sukses, data pada sekolah-sekolah yang tidak mempunyai identitas budaya di dalam sekolahnya.

³⁹ Andang, *Manajemen & kepemimpinan kepala sekolah, konsep, strategi & inovasi menuju sekolah efektif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media) Hlm. 76

Strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu “Strategos”. Kata “strategos” ini berasal dari kata “stratos” yang berarti militer dan “ag” yang artinya memimpin.⁴⁰

Strategi adalah langkah-langkah yang sistematis dan sistematis dalam melaksanakan rencana menyeluruh (mako) dan berjangka panjang dalam pencapaian tujuan model SBM.

Strategi bukan berarti sesuatu langsung direncanakan dan langsung berjalan apa yang kita inginkan, tetapi strategi cukup membutuhkan waktu yang lama, dalam keberhasilan suatu strategi harus dijalankan dengan konsisten dan sistematis dari waktu ke waktu. Dan sedangkan kegagalan yang bisa terjadi dalam menjalankan strategi yaitu strategi yang dirubah-ubah.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa strategi merupakan suatu cara atau langkah-langkah yang diterapkan oleh sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu yang telah direncanakan dan diterapkan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran dalam alokasi waktu yang cukup panjang.

a) Tujuan dasar dan sasaran Strategi

Tujuan dan sasaran strategi merupakan unsur strategis yang sangat vital karena pencapaian tujuan dasar dan sasaran strategis ini merupakan acuan yang menjadi dasar pengukuran berhasil atau tidaknya suatu strategis.⁴¹

Jika dalam melaksanakan visi misi yang telah dibuat dan apabila salah menentukan tujuan- tujuan dasar dan sasaran strategis, maka akan salah pula pemilihan alat ukur keberhasilan pencapaian suatu strategi. Salah

⁴⁰ Triton PB. *Manajemen Strategis Terapan Perus....*, (Ibid). Hlm

⁴¹ Triton PB. *Manajemen Strategis Terapan....(ibid)* Hlm. 17

seperti ini merupakan perbuatan yang fatal dan penyusunan strategi akan sia-sia saja dan kontar produktif.

b) Implementasi Strategi

Sebuah *planning* atau perencanaan yang matang dalam seorang kepala atau pimpinan sangat perlu di terapkan atau di uji cobakan keberhasilannya dengan cara di implementasikan. Dalam penerapan rencana atau strategi diperlukan yang namanya controlling atau pengawasan sehingga tidak keluar batas pagar. Maka dari itu kepala sekolah perlu menganalisis, mengawasi dan melakukan evaluasi serta melakukan perbaikan berkala apabila strategi tersebut memiliki kekurangan.

Dalam penerapan strategi atau perencanaan maka perlu dlakukannya beberapa hal berikut:

(1) Mengidentifikasi misi, sasaran dan strategi organisasi

Setiap organisasi membutuhkan misi, dimana dalam merumuskan misi organisasi kepala sekolah dituntut untuk mengidentifikasi jangkauan produk atau jasa dengan seksama.

(2) Mengidentifikasi ancaman dan peluang

Setelah menganalisis lingkungan, kepala sekolah harus mengetahui peluang apa yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi serta ancaman apa yang akan dihadapi oleh organisasi tersebut.

(3) Menganalisis sumber daya organisasi

Kepala sekolah tidak hanya melihat aspek dari luar organisasi, namun sangat penting baginnya menganalisis aspek internal yang terdapat di dalam organisasi yang dipimpinnya.

(4) Merumuskan strategi

Perumusan strategi ini mengikuti proses pengambilan keputusan kepala sekolah perlu menyusun dan mengevaluasi alternative - alternatif strategi kemudian memilih strategi yang cocok memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang lingkungan secara baik.

(5) Melaksanakan strategi

Organisasi itu tidak dapat dikatakan berhasil seandainya strategi yang sudah disusun tidak dilaksanakan semestinya.

(6) Mengevaluasi hasil

Langkah terakhir dalam proses strategi yaitu mengevaluasi hasil. Seberapa efektif strategi-strategi yang sudah disusun maka perlu adanya penyesuaian strategi untuk memperbaiki persaingan organisasi, serta tindakan perbaikan diadakan dan perubahan.⁴²

Penerapan merupakan hasil dari sebuah perencanaan, maka sebelum melakukan perencanaan diperlukan analisis. Hal-hal yang perlu di analisis meliputi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Untuk mencapai pada tahap penerapan strategi maka perlu disertai dengan perencanaan, struktur, aktualisasi dan pengawasan.

Hal ini penulis mengambil kesimpulan bahwasannya strategi pencapaian implementasi manajemen sekolah perlu mempertimbangkan kompleksitas dalam permasalahan persekolahan di Indonesia dengan menggunakan *SWOT Analysis*. Untuk itu, perlu

⁴² Stephen P. Mary dkk, *Manajemen*. Hlm. 231-232

suatu tahapan-tahapan dalam penerapan dengan mempertimbangkan segala prioritas waktu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

3. Konsep Dasar Peningkatan Mutu

Di seluruh dunia dan beberapa negara di dunia dalam upaya peningkatan mutu selalu mencari inovasi supaya menjadikan kualitas yang bagus baik dari segi perusahaan, sekolah dan lain sebagainya. Kecenderungan internasional mengisyaratkan bahwa sistem penjaminan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan profesional menunjukan komitmen dan praktik serta penerapan yang baik.

Paradigma penjaminan mutu telah bergeser dari praktik *quality control ke quality assurance and development*. Hasil-hasil kajian menunjukan bahwa peningkatan mutu tidak selalu berkaitan dengan peningkatan anggaran pendidikan dan ketersediaan guru dalam perwujudan budaya mutu yang menunjukan perubahan cara berpikir dan budaya kerja yang meutamakan mutu.⁴³

Pendidikan itu bukannya *goods* (Barang) atau *Service* (layanan). Guru dan peserta didik adalah pemakai jasa pendidikan yang berdigat internal. Sedangkan orang tua, masyarakat dan dunia kerja adalah pemakai jasa eksternal pendidikan. Pemakai ini perlu mendapat perhatian karena mutu dalam pendidikan harus memenuhi kebutuhan, harapan dan keinginan semua pemakai (*Stakeholder*). Dalam hal ini pemakai yang menjadi fokus utama pendidikan adah "*learnes*" (peserta didik). Peserta didik yang menjadi alasan utama diselenggarakan pendidikan dan peserta didik pula yang myebabkan keberadaan lmbaga maupun sistem pendidikan.⁴⁴

⁴³ Sofian Amari, *peningkatan mutu Pendidikan Sekolah Dasar & Menengah*. Hlm. 32

⁴⁴ Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Implikasi*. (*ibid*). Hlm 25

Manajemen mutu terpadu merupakan konsep manajemen sekolah sebagai inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang di harapkan dapat memberikan perubahan yang lebih baik sesuai dengan perkembangan, tuntutan dan dinamika masyarakat dalam menjawab permasalahan-permasalahan pengelolaan pendidikan pada tingkat sekolah, guru, siswa, kurikulum, dukungan dana, sarana dan prasarana, serta peran orang tua siswa.

Di antara beberapa komponen di atas, komponen yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan ialah meningkatkan peran dan fungsi guru serta peran kepemimpinan kepala sekolah agar semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu transformasi menuju mutu terpadu dalam pendidikan prosesnya dimulai dengan mengembangkan suatu visi mutu sebagai berikut :

- a. Difokuskan pada pemenuhan berbagai kebutuhan dari pelanggan.
- b. Mempersiapkan secara total keterlibatan masyarakat dalam suatu program.
- c. Menyusun beberapa sistem untuk mengukur nilai tambah dari pendidikan.
- d. Sistem penunjang tempat staf dan peserta didik perlu mengelola perubahan.
- e. Melakukan upaya peningkatan dan perbaikan terus menerus kemudian senantiasa berusaha menghasilkan produk pendidikan kearah yang lebih baik.⁴⁵

Kepala Madrasah dan guru diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya, dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Usaha meningkatkan mutu pendidikan tersebut melalui pendekatan konsep manajemen mutu terpadu. Dengan pendekatan konsep manajemen terpadu, diharapkan Kepala Madrasah dan guru mampu meningkatkan

⁴⁵ Sri minarti, *manajemen sekolah mengelola lembaga pendidikan secara mandiri*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012) Hlm. 320-321

kemampuannya secara maksimal dalam pengelolaan layanan pembelajaran peserta didik yang muarannya pada peningkatan mutu pendidikan.

1) Pengertian Mutu pendidikan

Mutu memiliki arti yaitu kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*service*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customer*)⁴⁶

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁴⁷

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan oleh penulis bahwa mutu pendidikan adalah suatu usaha yang dilaksanakan atau di jalankan oleh para internal sekolah untuk memenuhi suatu kebutuhan dan memuaskan kebutuhan pelanggan dalam upaya mewujudkan suasana belajar yang mempunyai sasaran mutu pendidikan dalam hal kelembagaan, proses penyelenggaraan suatu satuan atau program pendidikan dan produk atau lulusan siswa atau peserta didik.

2) Standar Mutu Pendidikan

Selanjutnya pemerintah melakukan akreditasi pada setiap jenjang dan satuan pendidikan untuk menentukan kelayakan program atau satuan pendidikan. Apa yang menjadi esensi akreditasi adalah sebagai bentuk akuntabilitas publik yang dilakukan secara objektif, adil, transparan dengan

⁴⁶ Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis sekolah*, (Jakarta: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2009) Hlm. 27

⁴⁷ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 1 ayat (1).

menggunakan instrumen dan kriteria yang mengacu pada standar nasional pendidikan, standar nasional pendidikan.

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada BAB IX menjelaskan bahwa standar nasional pendidikan yaitu: Standar isi, Standar proses, Standar kompetensi lulusan, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala.⁴⁸

Sebagai perwujudan dari diberlakukannya UU No. 20 Tahun 2003 dan PP No. 19 Tahun 2005, maka operasionalisasi ketentuan mengenai komponen-komponen pendidikan yang memerlukan standarisasi ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Masing-masing komponen dijelaskan sebagai berikut:

a) Standart Isi

Standar isi disusun dan dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP) dan ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, dipahami sebagai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Hal ini selanjutnya diatur dalam Permendiknas No. 22 Tahun 2006 tentang standar isi.⁴⁹

Standar isi sebagaimana disebutkan dalam PP No. 19 Tahun 2005 Bab III pasal 5 ayat (2) memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum,

⁴⁸ Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, BAB IX standar Pendidikan Nasional, Pasa; 35 Ayat 1.

⁴⁹ Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 244

bahan belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan/akademik.⁵⁰

b) Standar Proses

Standar proses berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada suatu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.⁵¹ Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.⁵²

Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.⁵³

c) Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan sebagaimana yang dimaksud dalam PP No. 19 Tahun 2005 adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.⁵⁴

d) Standar Tenaga Kependidikan

Standar Tenaga Kependidikan adalah kualifikasi atau kriteria yang harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat

⁵⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 5 ayat (2)

⁵¹ Onisimus Amtu, *loc.cit.*

⁵² Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 19 ayat (2)

⁵³ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 19 ayat (3)

⁵⁴ Onisimus Amtu, *loc.cit.*

jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁵⁵

e) Standar Sarana dan Prasarana

Standar Sarana dan Prasarana merupakan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berekreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.⁵⁶

f) Standar Pengelolaan

Dalam PP No. 19 Tahun 2005 pasal 49 ayat (1) disebutkan bahwasanya pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

⁵⁷

Sedangkan pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi menerapkan otonomi perguruan tinggi yang dalam batas-batas yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku memberikan kebebasan dan mendorong kemandirian dalam pengelolaan akademik, pengelolaan, personalia, keuangan, dan area fungsional kepengelolaan lainnya yang diatur oleh masing-masing perguruan tinggi.⁵⁸

⁵⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (1)

⁵⁶ Onisimus Amtu, *op.cit.*, hlm. 245

⁵⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 49 ayat (1)

⁵⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 49 ayat (2)

g) Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. Adapun pembagian golongan pembiayaan seperti yang tercantum dalam PP No. 19 Tahun 2005 pasal 62 dari ayat (1) sampai dengan ayat (5) adalah sebagai berikut:

- (1) Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal.
- (2) Biaya investasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumberdaya manusia, dan modal kerja tetap.
- (3) Biaya personal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.
- (4) Biaya operasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji; b. bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan; c. biaya operasi pendidikan tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi, dan lain sebagainya.
- (5) Standar biaya operasi satuan pendidikan ditetapkan dengan Peraturan Menteri berdasarkan usulan BSNP.⁵⁹

⁵⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 62 ayat (1) sampai dengan ayat (5)

h) Standar Penilaian

Standar penilaian menurut Onisimus Amta sesuai dengan PP No. 19 Tahun 2005 adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.⁶⁰

Dari beberapa pernyataan di atas penulis menarik kesimpulan bahwa dalam standar mutu pendidikan merupakan pondasi pagar atau tolak ukur pembatas yang perlu dipenuhi agar tujuan yang sudah direncanakan dapat tercapai mempunyai kualitas dan para pelanggan puas.

3) Total Quality Managemen (TQM) di lembaga pendidikan

Manajemen mutu terpadu atau dikenal dengan *Total Quality Managemen (TQM)* adalah suatu sistem manajemen yang berfokus kepada orang yang bertujuan untuk meningkatkan secara berkelanjutan terus menerus.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, Hadari nawawi yang dikutip oleh sri minarti mengemukakan tentang karakteristik TQM sebagai berikut:

- a) Fokus pada pelanggan, baik pelanggan internal ataupun eksternal
- b) Memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas
- c) Menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.
- d) Memiliki komitmen jangka panjang.
- e) Membutuhkan kerjasama tim.⁶¹

⁶⁰ Onisimus Amtu, *op.cit.*, hlm. 247

⁶¹ Sri Minarti, *Op. Cit.* Hlm 338 - 340

Dari pernyataan di atas bahwasanya peneliti menyimpulkan TQM adalah suatu cara atau sesuatu yang mengatur yang melaksanakan sistem untuk memberikan peningkatan mutu demi kepuasan pelanggan.

4) Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah

Manajemen peningkatan mutu sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada sekolah, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada kesediaan data kuantitatif-kualitatif dan pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa manajemen peningkatan mutu memiliki prinsip-prinsip berikut:

- a) Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah
- b) Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik
- c) Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta, baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif
- d) Peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di sekolah.
- e) Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.⁶²

Tujuan utama lembaga pendidikan adalah memiliki mutu yang berkualitas. Maka diperlukannya manajemen yang baik agar pengelolaan

⁶² Sri Minarti. Op.Cit. Hlm 348-350

implementasi dari visi misi bisa tercapai sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

Penulis menarik kesimpulan bahwa begitu sangat pentingnya manajemen peningkatan mutu karena hal itu dapat dijadikan landasan atau dasar untuk upaya mencapai mutu pendidikan yang baik.

5) Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah

Bervariasi kebutuhan siswa akan belajar, beragamnya kebutuhan guru dan staf lain dalam pengembangan profesionalnya, berbedanya lingkungan sekolah satu dengan lainnya dan ditambah dengan harapan orang tua atau masyarakat akan pendidikan yang bermutu, berdampak kepada keharusan bagi setiap individu terutama pemimpin kelompok harus mampu merespon dan mengapresiasi kondisi tersebut di dalam proses pengambilan keputusan.⁶³ Ini memberikan keyakinan bahwa di dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan mutu pendidikan mungkin dapat dipergunakan berbagai teori, perspektif dan kerangka acuan (framework) dengan melibatkan berbagai kelompok masyarakat terutama yang memiliki kepedulian kepada pendidikan. Karena sekolah berada pada bagian terdepan dari pada proses pendidikan, maka diskusi ini memberikan konsekuensi bahwa sekolah harus menjadi bagian utama di dalam proses pembuatan keputusan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Sementara, masyarakat di tuntut partisipasinya agar lebih memahami pendidikan sedangkan pemerintah pusat berperan sebagai pendukung dalam hal menentukan kerangka dasar kebijakan kependidikan.

⁶³ Dikmenum, *Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah: suatu konsepsi otonomi sekolah (Paper Kerja)*, (Jakarta : Depdikbud, 1999) Hlm. 36.

Strategi ini berbeda dengan konsep mengenai pengelolaan sekolah yang selama ini kita kenal. Dalam sistem lama, birokrasi pusat sangat mendominasi proses pengambilan atau pembuatan keputusan pendidikan, yang bukan hanya kebijakan bersifat makro saja tetapi lebih jauh kepada hal-hal yang bersifat mikro, sementara sekolah cenderung hanya melaksanakan kebijakan-kebijakan tersebut yang belum tentu sesuai dengan kebutuhan belajar siswa, lingkungan sekolah dan harapan orang tua. Pengalaman menunjukkan bahwa sistem lama seringkali menimbulkan kontradiksi antara apa yang menjadi kebutuhan sekolah dengan kebijakan yang harus dilaksanakan di dalam proses peningkatan mutu pendidikan.

Fenomena pemberian kemandirian kepada sekolah ini memperlihatkan suatu perubahan cara berfikir dari yang bersifat rasional, normatif dan pendekatan prespektif di dalam pengambilan keputusan di dalam sistem pendidikan dan organisasi yang mungkin tidak dapat diapresiasi secara utuh oleh birokrat pusat. Hal inilah yang kemudian mendorong munculnya pemikiran untuk beralih kepada konsep manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah sebagai pendekatan baru di Indonesia, yaitu merupakan bagian dari desentralisasi pendidikan yang tengah dikembangkan.⁶⁴

Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah merupakan alternatif baru dalam pengelolaan pendidikan yang lebih menekankan kepada kemandirian dan kreatifitas sekolah. Konsep ini diperkenalkan oleh teori *effective school* yang lebih memfokuskan diri pada proses pendidikan.

⁶⁴ Suseno, Muchlas. *Percepatan pembelajaran menjelang abad 21 makalah hasil analisis dari accelerated learnign for 21st century oleh colin rose and malcolm J. Nicholl, (Jakarta: Pasca IKIP, 2001) Hlm. 37*

Beberapa indikator yang menunjukkan karakter dari konsep manajemen ini antara lain sebagai berikut :

- a) Lingkungan sekolah yang aman dan tertib
- b) Sekolah memiliki misi dan target mutu yang ingin di capai
- c) Sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat
- d) Adanya harapan yang tinggi dari personel sekolah
- e) Adanya pengembangan staf sekolah yang terus meneurs sesuatu tuntutan IPTEK
- f) Adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif dan pemanfaatan hasilnya untuk menyempurnakan atau perbaikan mutu
- g) Adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua murid atau masyarakat.⁶⁵

6) Upaya Kepala Madrasah dalam peningkatan Mutu Pendidikan

Strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan pada prinsipnya harus dilakukan secara menyeluruh yang mencakup pengembangan dimensi manusia Indonesia seutuhnya mulai dari aspek moral, akhlak, budi pekerti, pengetahuan, keterampilan, seni, olahraga dan perilaku. Untuk mewujudkan perbaikan mutu pendidikan berkelanjutan, maka yang diperlukan adalah pemimpin yang tidak hanya berhasil (*sukses*) tetapi juga efektif (*effective*). Pemimpin yang efektif dalam organisasi pendidikan adalah mereka yang memberikan pengaruhnya dan orang lain bergerak ke arah tujuan secara sukarela dan senang tanpa merasa terpaksa. Pengaruh ini berkelanjutan untuk mewujudkan mutu pendidikan sehingga kinerja sekolah dapat dirasakan para pelanggan pendidikan dari lulusan yang bermutu.

Di Indonesia, perihal penjaminan mutu di atur oleh peraturan pemerintah No. 19/2005, pasal 91:

⁶⁵ TIM Teknis Bappenas, *School-Based Management di tingkat pendidikan dasar* (Jakarta: Naskah Kerjasama Bappenas dan Bank Dunia, 1997) Hlm 46.

- a) Setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan
- b) Penjaminan mutu pendidikan di maksud ayat 1 bertujuan untuk memenuhi atau melampaui standar nasional pendidikan.
- c) Penjaminan mutu pendidikan dilakukan secara bertahap, sistematis dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas.⁶⁶

Peranan kepala sekolah sangat penting sebagai upaya dalam meningkatkan mutu produk (lulusan) dari sebuah organisasi, maka upaya yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu adalah sebagai berikut:

- a) Menunjukkan kejelasan manajemen mutu jangka panjang.
- b) Membentuk tim-tim mutu antar divisi.
- c) Mengidentifikasi masalah yang sekarang ataupun yang potensial akan timbul.
- d) Meninjau biaya yang diperlukan untuk mutu dan menjelaskan bagaimana hal itu digunakan sebagai alat manajemen.
- e) Meningkatkan kesadaran dan komitmen pribadi semua pekerjaan tentang mutu.
- f) Mengambil tindakan secara cepat untuk memperbaiki masalah yang telah teridentifikasi.
- g) Melaksanakan program secara efektif dan efisiensi.
- h) Melatih pengawas (Kepala sekolah) untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam program mutu.

⁶⁶ Nanang Fattah. *Sistem penjaminan Mutu Pendidikan* (PT. Remaja Rosdakarya, 2012) Hlm. 5

- i) Memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunda.
- j) Menyamakan visi, misi untuk mencapai tujuan dalam peningkatan mutu.
- k) Menjalin komunikasi yang baik pada tim manajemen agar tak sungkan menyampaikan hambatan yang dihadapi mereka dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan mutu.⁶⁷

Penulis menarik kesimpulan bahwa, dalam hal ini kewajiban kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk meningkatkan mutu pendidikan.

7) Hambatan dalam Usaha peningkatan Mutu

Jika organisasi menganggap bahwa konsep manajemen mutu terpadu hanya merupakan salah satu inovasi manajemen saja, atau lebih buruk lagi, sebagai sebuah alat perbaikan, maka usaha perbaikan organisasi telah gagal sejak awal.

Hambatan pada perbaikan mutu yang harus dihindari oleh organisasi yang bervisi untuk meningkatkan mutu adalah:

- a) Tidak adanya tujuan yang tepat untuk perencanaan produk dan jasa yang mempunyai pasar yang cukup untuk menjaga agar perusahaan tetap berjalan dan pekerjaan tetap tersedia.
- b) Hanya menggunakan data dan informasi yang kelihatan saja untuk pengambilan keputusan
- c) Mengabaikan hal-hal yang tidak diketahui dan yang tidak dapat diketahui, seperti biaya tunjangan pengobatan dan honor pegawai.⁶⁸

⁶⁷ Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Implikasi*, (PT, Sarana Panca Karya Nusa, 2009) Hlm. 190.

B. Kerangka Berfikir

Kerangka Berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. dan peneliti akan menggambarkan kerangka berfikir dalam penelitian Strategi kepala sekolah dalam pengembangan budaya mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Selaras dengan masalah yang akan diteliti, dalam Skripsi ini peneliti menggunakan Pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono, Metode kualitatif adalah berisi tentang prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis dan lisan dari perilaku orang-orang yang diamati. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*Natural Setting*) disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.⁶⁹

Adapun Alasan Peneliti Menggunakan Pendekatan Kualitatif adalah karena dalam penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah Deskriptif yang diperoleh dari data-data berupa tulisan, kata-kata dan dokumen sumber atau informan yang diteliti dan peneliti percaya dan peneliti ingin lebih memahami secara mendalam mengenai Strategi Kepala Madrasah dalam mengembangkan Mutu Pendidikan.

Jenis Penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah jenis studi kasus. Studi kasus adalah suatu rangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Biasanya peristiwa

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2015), Hlm. 14 - 15

yang dipilih yang selanjutnya disebut kasus adalah hal yang aktual (*Real-Life events*), yang sedang berlangsung, bukan sesuatu yang sudah lewat.⁷⁰

Alasan peneliti menggunakan jenis Studi Kasus adalah karena peneliti ingin lebih memahami Fenomena yang terjadi pada saat ini dan memahami secara mendalam dan detail mengenai strategi kepala madrasah dalam mengelola Madrasah dan mengelola Sumber Daya Manusia Sehingga bisa tercapai tujuan mutu pendidikan yang sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 dan PP No. 19 Tahun 2005 tentang standar keberhasilan pendidikan serta Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian studi kasus adalah dikarenakan metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian deskriptif, dimana metode penelitian Kualitatif ini dalam aplikasinya dapat dilakukan melalui studi kasus maupun studi komparasi. Berdasarkan alasan tersebut, jenis penelitian studi kasus ini juga dipilih karena jenis penelitian ini memiliki sifat kecenderungan yang memperhatikan permasalahan mengenai mengapa Strategi dan kebijakan – kebijakan itu di terapkan, karena dalam penelitian ini yang ingin di teliti adalah bagaimana Strategi Kepala Madrasah dalam pengembangan Mutu pendidikan yang sudah di terapkan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

Penelitian dilakukan pada objek alamiah. Objek alamiah adalah objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. Dalam penelitian kualitatif instrumennya yaitu peneliti itu sendiri. Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkontruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis

⁷⁰ Mudhija Raharjo, *Studi dan kasus dalam penelitian kualitatif konsep dan prosedurnya* (repository.uin-malang.ac.id, di akses 01 Mei 2018)

atau teori. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna nilai dibalik data yang tampak.⁷¹

Dalam penelitian ini ditunjang pula dengan library research (kepustakaan) yaitu sumber data yang berupa buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan pembahasan. Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana strategi pengembangan budaya mutu pendidikan siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang provinsi Jawa Timur ini. dan peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, karena obyek yang ingin diperoleh berupa analisis serta hasil strategi kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu pendidikan siswa Madrasah Tsanawiyah.⁷²

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti sendiri merupakan alat pengumpul data utama. Hal itu dilakukan karena jika memanfaatkan alat yang bukan manusia dan mempersiapkan dirinya terlebih dahulu sebagaimana lazim digunakan dalam penelitian klasik, maka sangat tidak mungkin mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan. Selain itu hanya manusia sebagai alat yang dapat berhubungan dengan responden atau objek lainnya, dan hanya manusialah yang mampu memahami kaitan kenyataan-kenyataan di lapangan, peneliti berperan beserta pada situs penelitian dan mengikuti secara aktif kegiatan-kegiatan di lapangan.⁷³

Pada penjelasan di atas bahwasannya peran peneliti berperan penting. Selain peneliti sebagai instrumen penelitian,peneliti juga mempunyai faktor penting dalam dilaksanakannya sebuah penelitian. Peneliti merupakan instrumen pengumpul

⁷¹ Sugiyono, *Ibid*

⁷³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya,2007) Hlm 9

data yang utama. Maka dari itu, peneliti peneliti melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut :

Dalam penelitian ini, peneliti sendiri merupakan alat pengumpul data utama. Hal itu dilakukan karena jika memanfaatkan alat yang bukan manusia dan mempersiapkan dirinya terlebih dahulu sebagaimana lazim digunakan dalam penelitian klasik, maka sangat tidak mungkin mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan. Selain itu hanya manusia sebagai alat yang dapat berhubungan dengan responden atau objek lainnya, dan hanya manusialah yang mampu memahami kaitan kenyataan-kenyataan di lapangan, peneliti berperan beserta pada situs penelitian dan mengikuti secara aktif kegiatan-kegiatan di lapangan.⁷⁴

Pada penjelasan di atas bahwasannya peran peneliti berperan penting. Selain peneliti sebagai instrumen penelitian, peneliti juga mempunyai faktor penting dalam dilaksanakannya sebuah penelitian. Peneliti merupakan instrumen pengumpul data yang utama.

C. Subyek Penelitian

Subyek adalah target populasi yang memiliki karakteristik tertentu serta di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.⁷⁵ Maka dari itu, peneliti peneliti melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Peneliti mewawancarai kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang Ibu Dra. H .Maria Ulfah M.Pd.I diruang kepala Madrasah, dalam proses wawancara tersebut meliputi gambaran umum dan sejarah sekolah, jumlah kelas beserta rombongan belajar, jumlah dan keadaan guru, hingga fasilitas yang dimiliki serta

⁷⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2007) Hlm 9

⁷⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung. Alfabeta. 2008 Hlm.115

Membangun para SDM serta kelulusan, proses pengelolaan lembaga dan Sarana Prasarana

2. Kemudian wawancara dilakukan dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang mengenai fokus penelitian yaitu Perencanaan pelaksanaan Implikasi strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya mutu pendidikan siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang diruang kepala sekolah.
3. Kemudian wawancara dilakukan dengan beberapa guru dan staf untuk memastikan dalam pengambilan data sesuai atau tidaknya dan mencari beberapa informasi.

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian tersebut yakni untuk meningkatkan intensitas peneliti berinteraksi dengan sumber data guna mendapatkan informasi yang lebih valid dan absah tentang fokus penelitian. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis, penafsir data dan sebagai pelapor hasil penelitian.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang terletak di Jalan Kenongosari III No.19 Kecamatan Turen, Kode Pos 65175 Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur.

Peneliti tertarik untuk meneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini karena dari tahun ketahun madrasah ini mempunyai pengembangan dan semakin dianggap bertambah bagus oleh masyarakat terkait dalam pengelolaan dan para SDM di dalamnya. Dikarenakan dari hasil pengamatan Peneliti dan wawancara dengan beberapa SDM di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini selalu mempunyai hal-hal baru untuk mengenalkan kepada masyarakat betapa bermutunya sekolah tersebut. Tidak jauh lebih dari kepala madrasah yang mengelola dan mempunyai ide-ide dalam melaksanakan strategi mutu tersebut yang membudaya. Dari keunikan dalam strategi

–strategi yang dikeluarkan itulah dari kepala sekolah untuk madrasah peneliti ingin memperdalam lebih jauh lagi. Dengan alasan tersebut peneliti melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang provinsi Jawa Timur. Serta alasan yang lain peneliti memilih tempat ini merupakan tempat PKL peneliti sehingga kurang lebih 1 bulan peneliti dapat mengamati atau mengobservasi lebih detail.

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan 3 Cara dalam Pengumpulan Data dalam melakukan penelitian yaitu : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

1. Observasi

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan pengingatan.⁷⁶

Observasi atau pengamatan sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yang mana observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.⁷⁷ Kegiatan tersebut dapat berkenaan dengan bagaimana seorang kepala sekolah dalam menerapkan strategi-strategi sehingga misi yang dibangun dapat tercapai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Observasi yang akan dilakukan oleh peneliti bersifat non partisipatif (*non participatory observation*), pengamat tidak ikut dalam kegiatan, hanya berperan mengamati kegiatan yang sedang berlangsung dan mengambil data yang diperlukan untuk kelengkapan data.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian pend....*, Hlm. 203

⁷⁷ Sugiyono, *Ibid*

Dalam hal ini peneliti akan secara langsung berperan aktif mengumpulkan data langsung dengan datang ke lokasi penelitian dan bersinanggunan langsung dengan informan.

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 dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.⁷⁸

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*Face to Face*) maupun dengan menggunakan telepon.

a. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang telah diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-oertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data.

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pend....* Hlm. 194.

b. Wawancara tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur , adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datannya. pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁷⁹

Dalam pernyataan hal di atas dalam teknik wawancara peneliti akan menggunakan wawancara terstruktur yang mana menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.⁸⁰

Peneliti akan mewawancarai 3 informan untuk Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang yang meliputi :

- a. Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.
- b. Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

Wawancara ini di upayakan untuk menggali sebanyak-banyaknya tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

3. Dokumentasi

Dokumen atau dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian , sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto,

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pend...* Hlm. 194 - 197

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pend....* Hlm. 195.

gambar hidup, sketsa dan lain – lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari studi observasi an wawancara dalam penelitian kualitatif.

Untuk memperoleh informasi yang akurat peneliti ingin memanfaatkan dokumen – dokumen tersebut antara lain : Brosur, Madani (Majalah Anak Didik Islami), data siswa yang beralih ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang atau data siswa yang pindah dari eksternal ke internal), data seluruh SDM

E. Analisis Data

1. Jenis Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis data komponensial, Menurut Sugiono, analisis komponensial yang dicari peneliti untuk di kelompokkan adalah perbedaan kesenjangan yang kontras. Data Komponensial ini dicari melalui Wawancara, Observasi dan Dokumen terseleksi. Dengan teknik pengumpulan data tersebut, sejumlah dimensi yang spesifik dan berbeda pada setiap elemen yang akan di temukan.

Setelah ditemukan kesamaan dalam ciri atau pola dari data dari analisis Taksonomi, langkah selanjutnya peneliti melakukan Observasi yang lebih dalam untuk mengungkapkan gambaran tertentu dalam data tersebut. Dalam langkah ini peneliti mereka-reka data dengan rasio yang di gunakan. Setelah peneliti menemukan sebuah gambaran tertentu, atau pola tertentu yang di dapat dari data peneliti melanjutkan pembuatan pedoman wawancara dengan menambahkan beberapa pertanyaan yang dapat mengkonfirmasi temuan dalam analisis komponensial.⁸¹

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung, Alfabeta 2012), Hlm.

2. Prosedur Analisis Data

Prosedure yang akan dilaksanakan dalam Penelitian Strategi kepala sekolah dalam pengembangan budaya mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang akan melaksanakan tiga tahapan prosdur penelitian. Yaitu Tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan terakhir tahap tahap penyelesaian.

Untuk melakukan sebuah penelitian kualitatif, peneliti perlu mengetahui tahap-tahap yang akan di lalui dalam proses penelitian. Tahapan ini di susun secara sistematis agar diperoleh data penelitian secara sistematis pula. Ada beberapa tahap yang bisa dikerjakan dalam suatu penelitian, yaitu⁸²

a. Tahap Persiapan

Tahap pra lapangan ini, peneliti melakukan persiapan untuk menuju lapangan, ada beberapa langkah yang harus dilakukan oleh peneliti :

- 1) Menyusun rancangan penelitian, pada tahap ini peneliti membuat usulan tentang proposal penelitian yang sebelumnya di ajukan kepada dosen pembimbing dan teman mahasiswa.
- 2) Memilih lapangan penelitian. Peneliti memilih Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang karena Madrasah Tsanawiyah ini mempunyai segi mutu yang baik di banding beberapa Madrasah Tsanawiyah Kab Malang ini serta memiliki banyak catatan yang baik.
- 3) Menjajaki dan nilai lapangan. Pada tahap ini dilakukan untuk memperoleh gambaran umum tentang Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Selanjutnya peneliti lebih siap terjun ke lapangan karena telah memiliki bekal keadaan, situasi dan latar belakang dari lembaga pendidikan tersebut.

⁸² Lexy, J. Moleon, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2001) Hlm 85 – 109.

- 4) Memilih dan memanfaatkan informan. pada tahap ini peneliti memilih seseorang informan yang merupakan orang benar-benar sesuai dengan bidangnya dan sesuai terhadap pertanyaan wawancara yang akan di ajukan oleh peneliti.

b. Tahap Pelaksanaan

- 1) Memahami latar penelitian dan persiapan diri. Tahap ini selain mempersiapkan diri, peneliti harus memahami latar penelitian supaya dapat menentukan model pengumpulan datannya.
- 2) Memasuki lapangan, pada saat memasuki lapangan peneliti menjalin hubungan yang akrab dengan subyek penelitian dengan menggunakan tutur bahasa yang baik serta sikap yang baik, akrab serta bergaul dengan mereka dan juga tetap menjaga etika berperilaku dan bergaul serta norma-norma yang berlaku di dalam lapangan saat penelitian tersebut sedang berlangsung.
- 3) Berperan serta mengumpulkan data. Dalam tahap ini peneliti mencatat data yang di perolehnya dalam catatan lapangan, baik data yang diperoleh dari wawancara, pengamatan atau menyaksikan sendiri kegiatan tersebut.

c. Pengecekan Keabsahan Data

Salah satu pertanyaan yang membayangi penelitian kualitatif adalah “Apakah penelitian kualitatif benar-benar ilmiah ?” pokok persoalan yang menjadi latar belakang pertanyaan ini, selain persoalan generalisasi, juga menyangkut derajat kepercayaan yang belum mantap dari pihak-pihak yang menentang. Dalam penelitian kualitatif sudah ada upaya meningkatkan derajat kepercayaan data yang selanjutnya biasa disebut

dengan keabsahan data.⁸³ Untuk selanjutnya pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik berikut ini :

1) Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan atau Perpanjangan pengamatan dalam penelitian ini, berarti penelitian kembali kelapangan untuk melakukan pengamatan dan wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan melakukan perpanjangan pengamatan, diharapkan hubungan peneliti dan narasumber akan semakin akrab, semakin terbuka dan semakin mempercayai.⁸⁴ Dalam perpanjangan pengamatan, yang menjadi focus adalah data yang sudah diperoleh untuk kemudian dicek apakah berubah atau tidak, sehingga data yang diperoleh kredibel.

Ketekunan pengamatan yaitu secara konsisten mencari interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentative. Mencari suatu usaha yang membatasi berbagai pengaruh dan mencari apa yang dapat diperhitungkan dan apa yang tidak dapat. Hal ini berarti peneliti hendaknya mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol. Kemudian ia menelaahnya secara rinci sampai pada suatu titik sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau seluruh faktor yang ditelaah sudah dipahami dengan cara yang biasa.

2) Triangulasi

⁸³ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metodelogi Penelitian*, hlm 313

⁸⁴ Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan*...., Hlm 268

Triangulasi dalam pengecekan data ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan cara, diantaranya sebagai berikut :

a) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.

b) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji yang dilakukan dengan cara mengecek data sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi, dokumentasi.

c) Triangulasi waktu

Data yang dilakukan dengan wawancara di pagi pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, pengecekan keabsahan data diperlukan untuk memberikan data yang kredibel. Dalam penelitian ini, data-data yang diperoleh akan dicek lagi, salah satunya dengan teknik triangulasi,

d. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian ini yaitu tahap yang mana peneliti sudah mampu mengumpulkan seluruh data sehingga peneliti dapat melaporkan tahap penyelesaian dalam proposal penelitian skripsi ini dengan sebenarnya tanpa ada manipulasi dengan berbentuk laporan.

Penulisan laporan merupakan hasil akhir dari suatu penelitian sehingga dalam tahap akhir peneliti ini memiliki pengaruh terhadap hasil penulisan laporan. Penulisan laporan yang sesuai dengan prosedur penulisan laporan. Penulisan laporan yang sesuai dengan prosedur penulisan yang baik karena menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. PAPARAN DATA

1. Gambaran Umum Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang

a. Sejarah Berdiri Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang memiliki sejarah panjang. Awal mulanya Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang adalah Sekolah Menengah Islam Turen yang dibuka pada tahun 1948 bertempat di Desa Sedayu Kecamatan Turen Kabupaten Malang yang Didirikan oleh Bapak Sulaiman dari Desa Sepanjang Gondanglegi. Pada masa itu Jabatan Bapak Sulaiman juga sebagai Guru di Sekolah Menengah Negeri 2 Malang, pada Tahun 1950 Jabatan Kepala Sekolah di gantikan Oleh Bapak Abdul Ghonny Djamhuri yang mana pada saat itu masih menjadi Santri Pondok Modern Gontor sehingga pada Tahun 1950 tempat belajar Sekolah Menengah Islam di pindahkan ke Rumah Ibu Abdul Ghonny Djamhuri di Jalan Kantor sekarang menjadi Jalan Ahmad Yani tepatnya di depan Toko Nopoto.

Tahun 1952 Bapak Abdul Ghonny Djamhuri di angkat menjadi Guru Agama, dan Kepemimpinan Sekolah Menengah Islam di serahkan Kepada Bapak Abdul Fatah dari Wajak Kabupaten Malang yang saat itu juga masih menjadi Santri Pondok Modern Gontor. Pada masa ini merupakan masa Transisi dimana terjadi perubahan dari Sekolah Menengah Islam menjadi Pendidikan Guru Agama Tingkat Pertama (PGAP). Perubahan itu atas tawaran dari Bapak Besuki menjabat menjadi Pengawas Pendidikan Agama Malang, serta atas persetujuan semua Siswa, Maka perubahan tersebut berjalan tanpa ada kendala. Tahun 1960 Kepala Sekolah Bapak Abdul Fatah, berencana pindah ke Daerah Bogor Jawa Barat untuk membuka Pondok Pesantren

bersama Teman- Temannya dari Pondok Pesantren Modern Gontor, Maka Kepala Pendidikan Guru Agama Tingkat Pertama (PGAP) diserahkan kembali Kepada Bapak Abdul Ghonny Djamhuri. Tahun 1967 datanglah Guru Mutasi dari Nusa Tenggara Barat yaitu Bapak Darma ke Kabupaten Malang dari Kepala Departemen Agama Kabupaten Malang yang di tugaskan ke PGAP Turen, dan Kepala Sekolah langsung di serahkan kepada Beliau. Tahun 1970 sebutan Pendidikan Guru Agama Tingkat Pertama (PGAP) mengalami perubahan menjadi Pendidikan Guru Agama Lengkap (PGAL), dan saat itu Tempat belajar yang awal mulannya dari Jalan kantor dipindahkan ke Jalan Panglima Sudirman No. 64 Kecamatan Turen (Sekarang di tempati MA YPI dan SLP Brawijaya).

Tahun 1976 Bapak Darma selaku Kepala PGAL di angkat menjadi Penilik Pendidikan Agama, Maka Jabatan Kepala Sekolah di gantikan Oleh Bapak H. Ma'Shoem Zein sampai 1976. Dan Bapak Imam Supardi sebagai Guru Agama Sekolah Dasar di mutasi ke Pendidikan Guru Agama Lengkap (PGAL) Serta menggantikan Jabatan menjadi Kepala Sekolah. Tahun 1978 terjadi masa Transisi yaitu dengan diterbitkannya surat keputusan bersama 3 Menteri (Menteri Agama, Menteri Pendidikan dan Menteri Dalam Negeri) No. SK : 16 Tahun 1978 Berlaku Tanggal 16 Maret 1978, Bahwasannya PGA Swasta di seluruh Indonesia yang kelas I, II, III dijadikan Madrasah Tsanawiyah Swasta, sedangkan yang Kelas IV, V, VI dijadikan menjadi Madrasah Aliyah Swasta. Tahun 1978 Pemerintah memberikan kesempatan kepada seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Indonesia untuk membuka Kelas jauh (Filial). Apabila kelas Filial itu baik dan memiliki tanah untuk di bangun Gedung maka sekolah itu akan di beri Status Negeri dan Saat itu Bapak Imam Supardi selaku Kepala Madrasah tidak mau melewatkan kesempatan emas tersebut

sehingga Madrasah Tsanawiyah Negeri Turen di Daftarkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri Jalan Bandung untuk dijadikan kelas jauh (Kelas Filial).

Setelah Surat Keputusan Filial turun dari Dirijen Lembaga Islam Nomor : Kep/E/192/1982, Kepala Madrasah di tuntut untuk segera mencari tanah guna membangun Gedung. Tahun 1986 dapat membeli tanah yang sekarang sudah di bangun dan ditempati untuk belajar siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri Turen setelah mendapatkan tanah dengan Akta Jual Beli tertanggal 13 Januari 1986, dan berlangsung proses pemberian Status Negeri yang telah di proses di kantor Departemen Agama Kabupaten Malang Tanggal 29 Agustus 1989 ke Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Timur Tanggal 30 Agustus 1989, dan Surat Keputusan Status Negeri Turun dengan Nomor : 137 / 1991 tertanggal 11 Juli 1991. Sekaligus resmi menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Turen, sesuai KMA Nomor : 673 tahun 2016 tentang pembetulan Nama – nama Madrasah di Jawa Timur Madrasah Negeri Turen menjadi Madrasah Negeri 2 Malang.⁸⁵

b. Profil Lengkap Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang dapat di lihat di bawah ini :

- 1) Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Negeri Turen
- 2) Alamat : Jalan Kenongosari 16
- 3) Desa : Turen
- 4) Kecamatan : Turen
- 5) Kode Pos : 65175
- 6) No Telepon / Fax : 0341- 82925
- 7) E - Mail : mts_turen@yahoo.co.id
- 8) Website : mtsnturen.sch.id

⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Mistoko (Staf Tata Usaha), Tanggal 25 Februari 2018

- 9) Kabupaten : Malang
- 10) Provinsi : Jawa Timur
- 11) Nomor Surat Keputusan : Kd.13/07/4/PP.00.4/004/SK/2010
- 12) Tanggal Surat Keputusan : 1 Juli 2010
- 13) Penyelenggara Madrasah : Kankemenag
- 14) Tahun Berdiri : 1984
- 15) NSM : 12113507004.⁸⁶
- c. **Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang**

1) **Visi**

**“Terwujudnya Madrasah Yang Islami, Cerdas, Unggul
Dan Berwawasan Lingkungan ”**

Adapun Indikator dari Visi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini adalah :

- 1) Islami : Berperilaku Islami yang Ilmiah.
- 2) Cerdas : Cerdas dalam bidang Intelektual,
Sosial, Emosi dan Spiritual.
- 3) Unggul : Akademis (Olimpiade MIPA, Agama dan Bahasa), Non Akademis. (Olahraga, Seni dan Ketrampilan).
- 4) Wawasan Lingkungan : Ramah, Peduli Lingkungan dan Kesehatan.

2) **Misi**

Sedangkan Penjabaran misi terurai sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan Madrasah yang berkarakter Islami.
- 2) Mewujudkan Lulusan yang bermartabat memiliki kekokohan Akidah dan Akhlaulkarimah.

⁸⁶ Hasil Dokumentasi, Tanggal 23 April 2018

- 3) Mewujudkan Manajemen Madrasah yang memadai sesuai Standar Pendidikan Nasional.
- 4) Mewujudkan proses Pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- 5) Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, nyaman dan memadai.
- 6) Mewujudkan Madrasah yang berwawasan lingkungan menuju *green school*.
- 7) Mewujudkan lulusan yang cerdas dan mampu berkompetisi baik secara akademik maupun non akademik serta erorientasi pada kemanfaatan bagi Masyarakat.
- 8) Menyediakan Sarana Dan Prasarana Pembelajaran yang memadai.
- 9) Mencegah terjadinya kerusakan Lingkungan Hidup.
- 10) Membiasakan seluruh Warga Madrasah untuk merawat Lingkungan Madrasah.

3) Tujuan

Adapun tujuan dan sasaran target secara lebih rinci dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kualitas sikap dan Amaliah keagamaan islam warga Madrasah.
- 2) Peningkatan peserta didik khatam Al – Qur'an dan dapat membaca Al-qur'an dengan baik dan benar.
- 3) Peningkatan Kehadiran Peserta Didik, Guru Dan Karyawan.
- 4) Peningkatan Nilai Ujian Nasional (UN, USBN dan UAMBN)
- 5) Siswa yang memiliki minat, bakat dan kemampuan berkembang dan berprestasi di tingkat Nasional.
- 6) Peningkatan kehadiran Peserta Didik, Guru Dan Karyawan.

- 7) Memiliki tim kesenian yang mampu tampil minimal pada acara setingkat Kabupaten atau Kota.
- 8) Memiliki tim Olahraga yang mampu menjadi finalis tingkat Provinsi.
- 9) Memiliki tim kelompok ilmiah remaja yang mampu menjadi finalis atau juara tingkat Provinsi atau Nasional.

d. Program Unggulan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang

- 1) Mengaji Metode Qiroati
- 2) Kelas Olimpiade
- 3) Kelas Baca Kitab Amsilati
- 4) Kelas Tahfidz

e. Kondisi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang..

Guru adalah aset penting yang dimiliki oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang Provinsi Jawa Timur. Oleh Karena itu, perekrutan dan pengembangan akan menjadi salah satu kunci keberhasilan dimasa depan. Persyaratan ini juga sejalan dengan peningkatan kualitas guru dan staf, sehingga dana yang diperlukan untuk studi lanjut, program peningkatan kualitas staf pendukung dengan penyegaran dan kursus singkat. Distribusi dan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan Tahun Akademik 2017/2018 dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 4.1
Data Guru Dan Pegawai
Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang

Jumlah Guru/Staf	Jumlah	Ket
Guru PNS Kemenag.	45 Org	
Guru tdk tetap	13 Org	

Guru PNS dipekerjakan (DPK)	- Org	
Pegawai PNS dipekerjakan (Dpk)	-	
Guru kontrak	- Org	
Pegawai PNS	5 Org	
Pegawai kontrak	-	
Pegawai Tidak tetap	12 Org	
Pembina Extra	19 Org	

f. Keadaan Siswa - Siswi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang

Siswa – Siswi merupakan Objek Utama untuk para Madrasah atau Sekolah dikarenakan Siswa menjadi sumber dari para SDM, Madrasah tanpa Siswa tidak jalan. Membahas tentang Siswa – Siswi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang yang dahulunya Madrasah Tsanawiyah Negeri Turen keberadannya semakin dikenal oleh Masyarakat luas, Hal ini dapat dilihat dari Data Peningkatan Jumlah Siswa Dari Tahun Ke Tahun. Apa lagi Kepala Madrasah yang menjabat sekarang mempunyai ambisi bahwasannya beliau ingin Madrasah ini tidak di nomor duakan, dari tahun ke tahun peningkatan Jumlah Siswa di antara Tahun 2016 – 2017 hingga 2017 – 2018 mengalami peningkatan. Sehingga masyarakat banyak bertujuan menyekolahkan Anak – Anaknya ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini. Berikut merupakan Tabel Jumlah siswa dari kelas VIII – IX Tahun Ajaran 2017 – 2019 :

Tabel 4.2

**Daftar Jumlah Siswa – siswi Kelas VII – IX
Tahun Ajaran 2017 – 2018**

Tahun Ajaran	Kelas	Jumlah
	VII	310
2015 / 2016	VIII	299

	IX	278
	VII	295
2016 / 2017	VIII	331
	IX	281
	VII	317
2017 / 2018	VIII	289
	IX	277

2. Paparan Data Pada Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

a. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Mutu Pendidikan

Kepala Madrasah merupakan tugas tambahan bagi Guru yang di tugaskan lebih untuk mengelola Madrasah menjadi lebih baik. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah adalah salah satunya merencanakan untuk mencapai apa yang di inginkan dan menjadi tujuan bersama pada masa yang akan datang, tentunya dalam perencanaan yang matang untuk menentukan dan menetapkan tahap – tahap dan prosedur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepala Madrasah tentu saja mengupayakan cara dalam perencanaan, pelaksanaan serta harapan hasil kedepan untuk memberikan mutu yang baik untuk Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 malang yang di bantu oleh Wakil Kepala Madrasah, baik Wakil Kepala Bidang kesiswaan, Wakil Kepala Bidang kurikulum, Wakil Kepala Bidang Humas dan Wakil Kepala Bidang Sarana Prasarana, Pencapaian Akreditasi merupakan Motivasi untuk memberikan dan memperoleh gambaran hasil kinerja Madrasah tentunya di Internal.

Semua Kepala Madrasah tentunya memiliki pandangan yang sama terhadap Perencanaan untuk mengelola Madrasah yang di Pimpinnya tanpa adanya

perencanaan sebuah Organisasi atau Lembaga Pendidikan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Hal ini di jelaskan Oleh Ibu Dra. Maria Ulfah, M.Pd.i :

“Perencanaan sangat diperlukan dalam mengelola apapun, baik dalam sekolah, lembaga pendidikan dan semua organisasi untuk memberikan acuan dan teknis – teknis yang akan di jalani sehingga perencanaan menjadi tahap pertama untuk menjalankan sesuatu tersebut, serta perlunya strategi untuk menimbang dalam perubahan, tidak dapat di capai dengan cepat serta masa depan akan berbeda dengan masa sekarang, Apa lagi dalam Sumber Daya Manusia perlu di tingkatkan bisa melalui kegiatan Seminar, Pendidikan dan Latihan, Workshop, pendisiplinan Guru dan Staf masih banyak yang lainnya. Lalu dalam sebuah rapat perlu di awal pembuka, mengingatkan tentang Visi misi dan Tujuan Madrasah selain itu juga saya menggunakan strategi pendekatan, dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan segala hal kegiatan serta harapan besar saya adalah menjadikan madrasah ini tidak di nomor duakan dalam masyarakat pengambilan keputusan mensekolahkan anak – anaknya, dan semua hal ini di bantu oleh Wakil Kepala, Tim pengembang, Tim Penjamin Mutu dan wakil Kepala”⁸⁷

Perencanaan juga di ajarkan kepada seluruh Guru dan Staf untuk menjalankan Lembaga pendidikan sehingga dapat menimbulkan kesamaan persepsi dengan tujuan yang sudah di tentukan bersama, hal ini di pertegas oleh Guru Matematika dan selaku Koordinator Standar Pengelolaan MTs Negeri 2 Malang :

“Ibu kepala madrasah selalu menekankan kepada guru – guru baik dalam mengajar dan mengerjakan Standar untuk selalu membuat perencanaan yang benar – benar matang, sehingga dapat menjadikan Madrasah yang tidak hanya embel – embel Negeri tetapi di dalamnya juga harus berkualitas dengan cara mengikuti prosedur yang sudah di tentukan”⁸⁸

Penerapan Strategi dan perencanaan yang matang dalam Seorang Kepala Madrasah atau Pimpinan sangat di perlukan dan diterapkan untuk mencapai tujuan yang di inginkan, sehingga Dra. Maria Ulfah M.Pd. I selaku Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Malang, dalam perencanaan awal untuk mengembangkan Mutu pendidikan di MTs Negeri 2 Malang adalah memberikan Surat Keputusan pembagian Tugas mencakup bagian Standar Keberhasilan Madrasah yang sesuai

⁸⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Malang, Tanggal 23 April 2018

⁸⁸ Wawancara dengan Guru Matematika Mts Negeri 2 Malang, Tanggal 7 Mei 2018

dengan Peraturan Menteri dan Kebudayaan tentang Kriteria dan perangkat Akreditasi Sekolah Menengah Pertama Sederajat untuk Bapak – Ibu guru dan Staf.

Hasil Observasi peneliti pada hari Sabtu 27 Januari 2018 Peneliti mengamati Ibu Kepala madrasah mengadakan Rapat bersama Bapak Ibu Guru juga mengelompokkan guru sesuai Surat Keputusan serta dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berikut Dokumentasi mengenai Surat Keputusan dari Kepala Madrasah dalam pembagian Tugas dan Tanggung Jawab masing – masing dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Marasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang :

Gambar 4.1
Surat Keputusan Kepala Madrasah
Pembagian 8 Standar Keberhasilan Madrasah



Sumber : Di ambil dari Dokumen Guru di MTs Negeri 2 Malang

Sehingga Perencanaan Awal yang di tetapkan oleh Kepala Madrasah ini juga di tanggapi respon positif terhadap Guru – guru dan Staf dalam menjalankan Standar Keberhasilan Madrasah Tersebut, yang mana dipertegas oleh Ibu Lely Dhasilvani menjabat sebagai Staf Tata Usaha :

“Saya sangat senang jika dibentuk dengan Surat Keputusan Seperti ini, dikarenakan lebih Efektif dalam menjalankan Tugas dan Tanggung Jawab Masing – masing dan dapat membantu sekali Program – Program yang sudah

di tetapkan, dengan bagian – bagian seperti ini bisa mengontrol lebih mudah di banding dengan penanggung jawab Waka – waka saja.”⁸⁹

Dari Hasil Wawancara, Observasi dan Dokumentasi di atas peneliti menyimpulkan yaitu dapat diketahui bahwa Perencanaan memanglah sangat penting demi keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja untuk memberikan Mutu atau kualitas yang baik sesuai dengan Tujuan yang di inginkan bersama. Salah satunya perencanaan awal yang di terapkan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang adalah pembuatan Surat Keputusan yang berisi pembentukan Kepanitiaan dalam memenuhi Standar Keberhasilan Madrasah. Hal tersebut menjadi sesuatu yang bagus dalam mempermudah Tugas dan Tanggung jawab masing – masing Guru dan staf.

Perencanaan yang diawali dengan baik akan menciptakan proses pelaksanaan yang baik pula sehingga dalam penyusunan perencanaan awal seperti Surat Keputusan tersebut harus di dasari pula dengan benar – benar mengenal, mengamati dan memperhatikan Sumber Daya Manusiannya sehingga Sesuai atau tidak dengan Kemampuan dan Pengetahuannya yang ada.

Pencapaian keberhasilan Madrasah menggunakan 8 (Delapan) Standar yang sudah di tetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang mana dalam masing – masing Standar tersebut pasti menggunakan sebuah perencanaan sebelum pelaksanaan diterapkan dalam sebuah Lembaga pendidikan, Seesai Pengakreditasi bahwasannya di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang telah mendapatkan Akreditasi dengan Nilai 90 (Sembilan Puluh) peringkat A dan juga Kepala Madrasah tahun ini merupakan sebelum masuk ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang merupakan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Gondang Legi yang mana jga mendapat peringkat Akreditasi A, Maka Sesuai

⁸⁹ Hasil Wawancara dengan Staf Tata Usaha, Tanggal 23 April 2018

dengan Fokus penelitian yang telah di paparkan oleh peneliti, Peneliti akan mengambil 3 (Tiga) Standar Keberhasilan Madrasah untuk dijadikan Kasus dalam penelitian ini :

c. Perencanaan Strategi Standar Pengelolaan

Perencanaan Strategi Standar pengelolaan ini bertujuan untuk memberikan Persiapan dan apa saja yang akan di capai bersama dalam keberlangsungan keberhasilan madrasah khususnya di bidang Standar pengelolaan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, dalam merencanakan hal tersebut Ibu Dra. Maria Ulfah M. Pd . I melakukan beberapa hal berikut dalam tahap persiapan Standar Pengelolaan :

1) Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Internal MTs Negeri 2 Malang.

Untuk mengatasi sebuah masalah dalam pengelolaan pendidikan pada Madrasah Negeri 2 Malang dalam memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP), diperlukan adanya Strategi atau Perencanaan demi upaya untuk memberikan sebuah harapan dan tujuan yang di inginkan dalam Pengelolaan Pendidikan pada yang masa akan datang. Hal ini di ungkapkan oleh Ibu Dra. Maria Ulfah M. Pd. I selaku Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Malang :

“Membahas tentang Standar pengelolaan, pasti diperlukan yang namanya perencanaan untuk mencapai apa yang kami inginkan sesuai dengan Visi, Misi dan Tujuan yang telah di buat sehingga bahwasannya hal pertama yang harus dilakukan dalam perencanaan Standar pengelolaan yaitu yang *Pertama* Kesiapan para SDM di Internal Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, Rencana yang sudah di Rapatkan dengan Tim Pengembang harus menerapkan Prinsip – prinsip dan Target yang sudah di tetapkan oleh pemerintah, melaksanakan analisis terhadap lingkungan untuk mencapai visi – misi Madrasah”⁹⁰

Hasil dari wawancara dengan Ibu Drs. Maria Ulfah M. Pd. I bahwasannya hal pertama yang di inginkan dalam perencanaan Standar pengelolaan pendidikan

⁹⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

adalah kesiapan dari para Sumber Daya Manusiannya, hal ini sangat penting karena jika dari Sumber Daya Manusia atau orang – orang Intern tidak mempunyai kesiapan dalam menerima ini, perencanaan tidak akan bisa melanjutkan ke tahap selanjutnya. Hal serupa juga di perkuat Oleh Ibu Dewi Mas'ula selaku Koordinator Standar Pengelolaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang:

“Yang pertama kita harus melihat dari kesiapan para *Intern* dahulu, dikarenakan kesiapan dari *intern* juga sangat penting sehingga jika para *intern* sudah siap dengan Apa yang menjadi tujuan akan berjalan dengan semestinya dikarenakan kita akan mencapai Tujuan bersama, kesiapan tersebut dari Ibu kepala madrasah dalam menjabarkan Visi, Misi dan Tujuan kepada Bapak Ibu Guru maupun dengan Staf apa yang akan di tujuan bersama”.⁹¹

Berdasarkan Wawancara yang sudah dilakukan oleh Peneliti terhadap Kepala Madrasah dan Guru dari tanggapan beliau memberikan nilai yang sama dalam tahap awal untuk merencanakan Standar Pengelolaan yaitu mempersiapkan para Sumber Daya Manusia *Intern* baik dari Guru, Staf maupun Karyawan bahwasannya Kepala Madrasah dalam memberikan kesiapan tersebut memberikan, mengarahkan dan menjabarkan Visi, Misi dan Tujuan kepada Guru, Staf maupun Karyawan sehingga dapat menghasilkan persepsi yang sama untuk Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

Hal tersebut, dari hasil Pengamatan Peneliti Saat menjalankan Praktek Kerja lapangan bahwasannya saat Rapat dengan guru dan staf, Kepala Madrasah selalu mengawalannya dengan selalu mengingatkan dan menjabarkan Visi, Misi dan Tujuan terhadap para Guru dan Staf sehingga hal tersebut bertujuan memberikan bara terhadap pola pikir untuk menjalankan keberhasilan Madrasah.⁹²

2) Melihat Evaluasi Diri Madrasah Tahun Kemarin

⁹¹ Hasil Wawancara dengan Koordinator Standar Pengelolaan, Tanggal 7 Mei 2018

⁹² Hasil Observasi, Tanggal 02 Februari 2018

Evaluasi merupakan tindakan yang dilakukan Seseorang atau Kelompok dengan cara mengumpulkan kegiatan atau data serta kegiatan yang sudah dilaksanakan dan di aplikasikan untuk mencari penilaian atau melihat keberhasilan atau tidak program tersebut. Karena perencanaan yang di rencanakan tidak lepas dari pengalaman tahun kemarin, maka berikut pernyataan dari Ibu Dra. Maria Ulfah M. Pd. I selaku kepala Madrasah :

“ Hal pertama tadi, melihat kesiapan Dari sumber Daya Manusiannya dan yang *Kedua* adalah Kepala Madrasah harus wajib mengetahui dan berkaca kepada Evaluasi Diri Madrasah, jika dalam standar pengelolaan sehingga Kita melihat dari Evaluasi tahun kemarin Apa saja yang kurang atau belum terlaksana kita buat perencanaan untuk merencanakan dan melaksanakannya untuk tahun ini, sehingga jika kita melihat Evaluasi Diri Madrasah kita bisa merencanakan untuk tahun yang akan datang”⁹³

Evaluasi Diri Madrasah sebagai titik acuan atau cermin bagi Kepala Madrasah dalam Menjalankan Perencanaan yang akan di terapkan. Hal tersebut juga di ungkapkan oleh Ibu Dewi Mas’Ula selaku Koordinator Standar Pengelolaan :

“Tahap Perencanaan kita dalam menjalankan Standar Pengelolaan ini adalah kita melihat terlebih dahulu melihat Evaluasi Diri Madrasah dahulu, dan melihat kondisi Madrasah serta Hal yang memang harus dikerjakan harus langsung di kerjakan dahulu melihat Evaluasi Madrasah tahun kemarin.”⁹⁴

Dari hasil wawancara yang sudah di dapatkan, bahwasannya mengaca pada Evaluasi Diri Madrasah sangat penting menjadikan Perencanaan tahun yang akan datang akan menjadi lebih baik dan menjadikan pelajaran yang akan menjadi acuan supaya hal yang tidak perlu tidak akan terulang kembali.

3) Merancang Rencana Jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang.

Sebuah lembaga Pendidikan perlu membuat perencanaan dan merancang sebuah program khususnya di bidang standar pengelolaan yaitu dalam

⁹³ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Koordinator Standar Pengelolaan , Tanggal 23 April 2018

merancang Rencana Kerja jangka menengah (RKM), Rencana Kerja tahunan. Pada dasarnya hal tersebut untuk acuan berjalannya pengelolaan madrasah. Hal tersebut di ungkapkan Ibu Maria Dra. Maria Ulfah M. Pd. I selaku Kepala Madrasah :

“Setelah yang saya sebutkan tadi 2 perencanaan saya dalam standar pengelolaan selanjutnya adalah perencanaan dalam standar pengelolaan yaitu merancang rencana jangka Pendek atau tahunan dan menengah yang mana semua perencanaan tersebut melibatkan semua pemangku yang berkepentingan untuk menyusunnya, adapun tujuan dari Rencana kerja tahunan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini adalah yang *Pertama* dapat membantu Madrasah dalam membelanjakan dan pembelanjaan anggaran secara bijaksana untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam satu tahun, *Kedua* untuk membantu Madrasah dalam merespon tuntutan partisipasi masyarakat dan yang *Ketiga* Untuk membantu Madrasah dalam meningkatkan keterbukaan dan akuntabilitas.”⁹⁵

Dalam perencanaan memang harus melibatkan pemangku yang berkepentingan, dikarenakan jika kepala madrasah dalam perencanaan dan pengambil keputusan sendiri tanpa adanya diskusi Perencanaan tersebut dalam melibatkan pemangku yang berkepentingan juga tidak bisa dan tidak sesuai procedure yang sudah di tetapkan oleh madrasah, hal ini juga di tanggapi oleh Ibu Dewi Mas’Ula selaku penanggung jawab Standar Pengelolaan :

“Hal tersebut di benarkan bahwasannya dalam merencanakan dan membuat Rencana kerja Tahunan, Rencana Kerja jangka menengah dan Rencana Kerja Madrasah juga termasuk juga perencanaan kami, yang mana nanti akan di presentasikan dan di paparkan dan hal mana yang harus di dahulukan anti akan kami dahulukan”⁹⁶

Hasil dari wawancara di atas bahwasannya menjadikan Madrasah yang terarah adalah merencanakan dan merancang program dalam melakukan Program rencana kerja untuk menjadikan Madrasah yang efektif dan memiliki acuan untuk menjalankan visi, misi dan Tujuan. serta hasil dari wawancara dari Ibu Dewi

⁹⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

⁹⁶ Hasil Wawancara dengan Koordinator Standar Pengelolaan, Tanggal 07 Mei 2018

Mas'Ula ini mengedepankan dan menekankan dalam Rencana Tahunan yang biasa di sebut dengan Rencana Kerja Tahunan Madrasah (RKTm) memiliki manfaat yang diuraikan dari Hasil Dokumentasi peneliti yang di ambil dari dokumen Staf Tata Usaha MTs Negeri 2 Malang yaitu yang *pertama* Sebagai Acuan bagi madrasah untuk mencapai target – target peningkatan kualitas pendidikan yang akan di capai dalam jangka pendek, *Kedua* dapat di gunakan sebagai panduan bagi madrasah dalam memanfaatkan subsidi baik subsidi perintah maupun non pemerintah, *Ketiga* sebagai tolok ukur bagi keberhasilan Implementasi Berbagai Program peningkatan mutu pendidikan di Madrasah.

4) Pengendalian Sumber Daya Manusia di Madrasah

Hal ini, dalam pengendalian Sumber Daya Manusia bukan berarti Kepala Madrasah memanfaatkan untuk keperluan Kepala Madrasah Sendiri, tetapi dalam arti Pengendalian para Pendidik dan Tenaga pendidik untuk di delegasikan ke dalam kegiatan-kegiatan yang mana akan menjadi dampak bagi Madrasah sendiri, yang di jelaskan oleh Kepala Madrasah :

“Saya berupaya untuk guru dan staf mengikuti segala kegiatan selagi semua itu tidak mengganggu kegiatan dan tugas tanggung jawab di Madrasah sendiri, guru dan staf sangat saya dukung penuh dalam mengikuti MGMP, seminar dan pelatihan – pelatihan yang telah di programkan oleh Pemerintah”⁹⁷

Hasil Observasi yang peneliti terima bahwasannya dalam Madrasah sudah terdapat Visi, Misi, Tujuan, adanya Pertemuan yang di laksanakan, adanya penganggaran dana, adanya pertemuan dalam pengaktifan rumpun mapel di kabupaten Malang serta pengaktifan MGMP.⁹⁸ Berikut dokumentasi dari rumpun Mata Pelajaran Se-Rayon Kab Malang.

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

⁹⁸ Hasil Observasi, Tanggal

Gambar 4.2
DAFTAR KKM MTSN 2 MALANG

JUMLAH SISWA KELAS 7 & 8 SEMESTER I I									
KKM MTSN 2 MALANG									
TAHUN PELAJARAN 2017 - 2018									
No	Nama Sekolah	Jenis Sekolah	Jumlah Siswa	Jumlah Siswa					
				KKM	KKM	KKM	KKM	KKM	Jumlah
1	MTSN 2 Malang	Tanah	217	209					11
2	MTSN Koto Baru	Tanah	15	13					2
3	MTN Mubalau	Perumahan	29	15					14
4	MTN Mubalau	Tanah	40	74					134
5	MTN Mubalau	Tanah	21	55					86
6	MTN Mubalau	Perumahan	26	30					56
7	MTN AL MASAL	Tanah	14	22					36
8	MTN Almasal	Tanah	65	65					130
9	MTN AL MASAL	Perumahan	49	47					96
10	MTN AL MASAL	Perumahan	42	41					83
11	MTN AL MASAL	Perumahan	12	27					39
12	MTN Almasal	Perumahan	28	11					39
13	MTN Almasal	Perumahan	28	52					80
14	MTN Almasal	Tanah	40	39					79
15	MTN AL MASAL	Perumahan	58	49					107
16	MTN Almasal	Tanah	18	16					34
17	MTN AL MASAL	Perumahan	12	27					39
18	MTN AL MASAL	Perumahan	47	29					76
19	MTN AL MASAL	Perumahan	34	27					61
20	MTN Almasal	Tanah	151	118					269
21	MTN AL MASAL	Perumahan	47	65					112
22	MTN AL MASAL	Perumahan	105	103					208
23	MTN AL MASAL	Perumahan	40	38					78
24	MTN Almasal	Perumahan	11	13					24
25	MTN Almasal	Perumahan	49	0					49
Jumlah			1523	1466					3089

Dari paparan tersebut dapat di ungkapkan beberapa kesimpulan dari stragei kepala madrasah yang di aplikasikan Strateginnya untuk perencanaan sebagai berikut:

- (a) Kepala madrasah mempersiapkan Sumber Daya Manusia internal.
- (b) Mengamati Evaluasi Diri Madrasah pada tahun sebelumnya sebagai bekal tahun kedepan
- (c) Merancang perencanaan jangka pendek, jagka menengah dan jangka panjang.
- (d) Pengendalian Sumber Daya Manusia di Madrasah

a. Perencanaan Strategi Sarana dan Prasarana

Sarana dan Parasarana di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, dari tahun ke tahun semakin meningkat dengan adanya pembaruan dan di tingkatkan dalam mengikuti perkembangan zaman yang ada, Hal tersebut demi memberikan peningkatan dan pengembangan kualitas untuk Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

Dalam menjalankan itu semua, tentunya ada kerjasama Tim dalam sebuah Organisasi dan Lembaga sehingga menimbulkan persepsi yang sama untuk memberikan kualitas dan fasilitas yang baik. Hal tersebut tidak terlepas dari

Sebuah Rancangan dan Perencanaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

Deskripsi di atas dianggapi oleh Ibu kepala Madrasah Dra. Maria Ulfah M.Pd.I

dalam hasil wawancara, bahwasannya:

“Perencanaan dalam Standar Sarana Prasarana sama saja dengan perencanaan dalam Standar pengelolaan yaitu Mempersiapkan Sumber Daya Manusianya, Melihat Evaluasi Diri Madrasah Tahun Kemarin, serta membuat Program Kerja, dan tidak lupa yang saya tekankan dalam perencanaan adalah pendapat dari para bidangnya untuk mengetahui mana yang kurang”

Hal tersebut menjadi tujuan Kepala Madrasah sebelum pengambilan keputusan, sehingga akan lebih berhati – hati sebelum merancang apa yang akan di paparkan untuk pelaksanaan di bidang Sarana Prasarana, dalam Perencanaan ini juga senada dengan oleh Wakil Kepala bidang Sarana Prasarana Bapak_M.

Kosin Taufani, S.Pd :

“Perencanaan Sarpras di buat dengan semestinya melihat dari tahun kemarin yang kurang apa saja, yang menunjang apa saja sehingga kita bisa membuat Pengadaan, Perbaikan serta Penghapusan di bidang Sarana Prasarana, kita juga memfokuskan ke Laboratorium anak – anak selalu ada pengontrolan, Kepala Madrasah juga memantau sehingga apa yang kurang kami selaku Bidang Sarana Prasarana di beri tahu, dikarenakan Sarana Prasarana juga Menunjang dan Mempengaruhi Motivasi Belajar siswa”⁹⁹

Di tempat yang sama Bapak M. Kosin Taufani S.Pd menambahkan dalam wawancara kami :

“Apalagi, Ibu kepala Madrasah kami selalu mendengarkan apa yang kita ungkapkan, sehingga prinsip yang di tekankan bahwa Kepala Madrasah tidak akan bisa berjalan jika tidak ada laporan dari bawahannya dalam kondisi merencanakan sesuatu, dan dalam perencanaan pun Selain Komite Madrasah dan Kepala Madrasah juga yang Turut andil adalah Kepala Tata Usaha dan Wakil Kepala Bidang Sarana Prasarana dan tentunya dalam perencanaan juga yang harus di persiapan adalah dana dan kesiapan mental”¹⁰⁰

⁹⁹ Wawancara Dengan Wakil Kepala Sarana Prasarana, Tanggal 23 Mei 2018

¹⁰⁰ Wawancara dengan Wakil Kepala Sarana Prasarana, Tanggal 07 Mei 2018

Hasil penelitian di buktikan dalam Perencanaan Sarana Prasarana dengan Beberapa dokumen -dokumen Perencanaan Program yang telah di buat oleh Wakil Kepala Sarana Prasarana dan Anggotannya. Berikut ini adalah data Program kerja secara umum Bidang Sarana Prasarana Tahun 2017/2018 :

Tabel 4.3
PROGRAM PERENCANAAN SARANA PRASARANA
TAHUN AJARAN 20017/2018

PROGRAM/ SASARAN	INDIKATOR KEBERHASILAN	KEGIATAN
Tersedianya dana untuk pengecatan dan pengapuran gedung, pagar sekolah dan mebeler pada tahun 2016/2017sampai 4 tahun ke depan	Dana untuk pengecatan dan pengapuran gedung, pagar Madrasah dan mebeler telah dise diakan pada tahun 2016/2017sampai 4 tahun ke depan	pengecatan dan pengapuran gedung, pagar Madrasah dan mebeler pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan
Tersedianya dana untuk perbaikan mebeler pada tahun 2016/2017sampai 4 tahun ke depan	Dana untuk perbaikan mebeler telah disediakan pada tahun 2016/2017sampai 4 tahun	perbaikan mebeler berupa 20 bangku, 30 kursi, 12 jendela dan 8 pintu, pada tahun 2016/2017sampai 4 tahun ke depan
Tersedianya dana untuk pemeliharaan Komputer pada tahun 2016/2017sampai 4 tahun ke depan	Dana untuk pemeliharaan Komputer telah disediakan pada tahun 2016/2017sampai 4 tahun ke depan	pemeliharaan Komputer (service 15 CPU dan 3 printer) pada tahun 2016/2017sampai 4 tahun ke depan

Dari data yang peneliti terima, peneliti memaparkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- (a) Strategi Kepala Madrasah dalam perencanaan melakukan persiapan diri untuk Sumber Daya Manusia.

(b) Melihat dan mengamati Evaluasi Diri Madrasah tahun kemarin untuk di rencanakan tahun depan.

(c) Melaksanakan perencanaan dan mendengarkan saran – saran dari wakil kepala atau anggota yang bertanggung jawab atas bidangnya.

b. Perencanaan Strategi Standar Kopetensi Lulusan

Kopetensi lulusan merupakan gambaran dari Madrasah itu sendiri ,terlebih para Calon alumni di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Harapan dari Kepala Madrasah dan Guru adalah Para lulusan mempunyai Kemampuan dan Kompeten yang bagus, serta Tujuan dan Target yang sudah di rancang oleh Madrasah tercapai dengan semestinnnya, sehingga Harapan Kepala madrasah dalam kopetensi Lulusan ini tidak hanya cerdas dalam kegiatan umum saja tetapi juga harapan Kepala Madrasah adalah cerdas dalam Ilmu Agama, seperti yang Ibu Dra. Maria Ulfah M. Pd. I sampaikan dalam wawancara :

“Dalam Perencanaan pun sama saja yang sudah saya jelaskan di Standar Pengelolaan dan standar Sarana prasarana, Keinginan saya pribadi anak – anak memiliki sifat mandiri,dan yang memiliki serta kopetensi lulusan di sini juga mengutamakan dari pendidikan Karakter untuk siswa, yang mana anak memiliki sifat spiritual, Jujur dan lain – lain. Pendidikan karakter ini ditanamkan di Agama serta Orang tua menyekolahkan anaknya di madrasah itu tidak rugi, karena sekolah Madrasah pasti menekankan Untuk Pendidikan karakter tersebut selain itu dalam Standar Kopetensi lulusan juga selain mengembangkan sikap spiritual juga mengembangkan sikap social, sehingga saya sangat mendukung sekali dalam hal ini, ketika para Tim mengajukan yang memang hal positif dan membuat perkembangan serta meningkatkan Mutu pendidikan sesuai Standar keberhasilan Madrasah saya dukung penuh, seperti Ekstrakulikuler, Bimbel, pembiasaan spiritual dan lain - lain”¹⁰¹

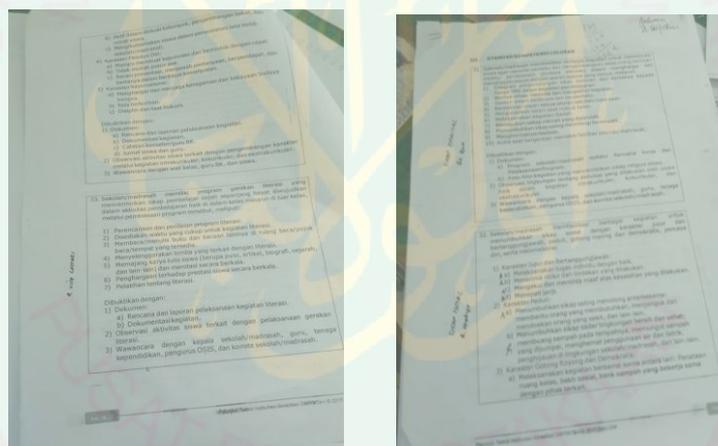
Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah perihal Perencanaan Standar Kopetensi Lulusan ini diperkuat oleh Bapak Ahmad Saifudin S.Pd selaku Koordinator Standar Kopetensi Lulusan:

¹⁰¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

“Kalau, Perencanaan dalam Standar Kompetensi Lulusan ini, Saya mengacu kepada Badan Akreditasi Nasional Sekolah / Madrasah, dikarenakan saya yakin kita mengikuti dan melaksanakan di BANSM sudah sangat bagus dan saya selaku Koordinator mengharapkan semua dapat berjalan dengan baik”.¹⁰²

Dari hasil Wawancara Peneliti tersebut di perkuat oleh Observasi bahwasannya dari Team Standar Kompetensi Lulusan memang mengacu pada Tipe – tipe yang sudah di tentukan oleh Badan Akreditasi Madrasah di buktikan dengan Dokumen dari Koordinator Standar Kompetensi Lulusan, Koordinator Standar Kompetensi lulusan juga menjelaskan serta menunjukkan kepada peneliti apa saja program yang di laksanakan.¹⁰³

GAMBAR 4.3 PROGRAM KERJA STANDAR KOPETENSI LULUSAN



Sumber : Di ambil dari Dokumen Koordinator SKL di MTs Negeri 2 Malang

Berdasarkan data yang di peroleh, peneliti memaparkan beberapa temuan kesimpulan sebagai berikut :

- (a) Dukungan Penuh dari Kepala Madrasah dalam menjalankan program.
- (b) Kerjasama yang baik dari siswa,Orang tua, guru dan staf.

¹⁰² Wawancara dengan Koordinator Standar Kompetensi Lulusan, Tanggal 07 Mei 2018

¹⁰³ Hasil Observasi, Tanggal 07 Mei 2018

Berdasarkan Data yang di peroleh hasil dari Wawancara, Observasi dan Dokumentasi bahwasannya pneliti menyimpulkan dalam Standar Kopetensi Lulusan ini Kepala Madrasah mendukung penuh kegiatan – kegiatan yang akan di jalan dengan cara memfasilitasi apa yang di butuhkan sehingga akan mempengaruhi saat kegiatan tersebut sedang berjalan .

b) Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Mutu

Pendidikan

Pelaksanaan program akan menjadi tolak ukur kepala Madrasah serta bwahannya dalam melaksanakan program – program yang telah di rencanakan

1) Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Mutu

Pendidikan bidang Standar Pengelolaan

Setelah adanya perencanaan di lanjutkan dengan pelaksanaan yang sudah di buat dan di aplikasikan di Madrasah, sehingga dengan pelaksanaan tersebut akan di jalankan sesuai dengan program, seperti yang di jelaskan oleh Kepala Madrasah Ibu Maria Ulfah M.Pd:

“Tentunya setelah di rencakan pasti akan di jalankan sesuai dengan tugas tanggung jawabnya masing – masing dalam pelaksanaan Standar pengelolaan pun saya di bantu oleh tim perlu membicarakan tentang visi misi tujuan, siapa saja yang terlibat, Bagaimana visi misi bisa selaras dengan Dinas pendidikan, mensosialisasikan ke seluruh warga sekolah, wali murid...sehingga visi, misi dan tujuan dalam hal tersebut juga di pahami oleh warga sekolah...dalam pelaksanaan selain itu juga menyusun RKS dan mellihatkan kepada seluruh warga Madrasah...selain itu juga menyusun dan merencanakan Anggaran dan yang terakhir melaksanakan Evaluasi”¹⁰⁴

Pada tempat yang sama Ibu kepala Madrasah Dra. Maria Ulfah M.Pd.I menjelaskan bahwa dalam organisasi atau lembaga tidak hanya bekerja – bekerja saja tetapi juga memfasilitasi para Guru – guru dan staf juga sangat di perlukan sehingga dari hal itu juga sebagai daya pendukung. Selain itu juga Kepala

¹⁰⁴ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

Madrasah selalu memberikan Motivasi, Pujian serta reward yang berlaku untuk seluruh warga sekolah yang berprestasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah bagaimana dalam pemberdayaan pendidik dan tenaga pendidik Hal ini disampaikan oleh Ibu Dra. Maria Ulfah dalam wawancara peneliti dengan beliau :

“kalau di Madrasah itu kita nggak bisa hanya menyuruh – nyuruh mbak jadi strategi yang saya gunakan adalah juga memberikan contoh kepada mereka, dan pemberian motivasi memang sangat perlu baik motivasi ucapan atau berupa barang, ...pokoknya guru – guru yang berprestasi pasti reward selalu ada sehingga mereka memiliki motivasi yang fresh dalam peningkatan kinerja, guru yang fresh akan memberikan dampak bagi siswa – siswinya mangkannya dalam madrasah juga ada tim rumpun mapa pelajaran dengan tujuan memberikan persepsi kepada guru dan siswa dalam pelajaran – pelajaran tertentu... kami juga ada program Les khusus siswa yang tinggal di Ma’had, guru lesnya dari Bapak Ibu guru di Mts ini sendiri”¹⁰⁵

Hasil wawancara dengan koordinator Stadar pegelolaan menanggapi memberikan penguat bahwasannya dalam pemberian motivasi dan daya dukung memang selalu di aplikasikan kepada Bapak Ibu guru maupun seluruh warga sekolah, ibu kepala Madrasah juga sering kali melakukan supervisor baik di lingkungan maupun guru – guru, untuk guru- guru ada tim supervisor sendiri sehingga ada tim penilai dan pengawas dari guru - guru senior. Deskripsi tersebut hasil dari wawancara dengan Koordinator standar pengelolaan Ibu Dewi Mas’Ula:

“Di kinerja pengelolaan itu banyak mbak, diantaranya dalam kinerja pengelolaan sekolah berdasarkan kerja tim dengan visi Misi yang jelas, Merumuskan Program kerja, Evaluasi...Ibu kepala sering melakukan supervisor, dan Motivasi selalu tersampaikan sehingga kita memiliki semangat kerja selain itu juga *reward* juga sering diberikan oleh orang – orang yang berprestasi untuk Madrsaah, tetapi tidak jarang juga ibu kepala memberikan teguran jika kami melaksanakan kesalahan, contoh saja ketika kelas tidak ada bapak ibu guru dan sedangkan bapak ibu guru belum ada untuk memasuki kelas, langsung saja ibu kepala

¹⁰⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

madrasah memasuki kelas tersebut maka dari tindakan tersebut supaya bapak ibu guru yang lali merasa sungkan”¹⁰⁶

Pada hari yang sama peneliti juga mewawancarai Ibu Unik salah satu guru Bimbingan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang pandangan beliau melalui Strategi Kepala Madrasah dalam melaksanakan Kinerjanya yang di terapkan di Madrasah :

“Setiap Rapat Ibu kepala mengingatkan tentang Visi, Misi dan Tujuan dari madrasah, setelah itu juga Tunjangan – tunjangan selalu ada, siswa – siswi yang berprestasi juga mendapatkan reward”¹⁰⁷

Dari Wawancara dan Observasi peneliti lakukan dalam penelitian ini khususnya pada Strategi kepala madrasah Standar pengelolaan peneliti menyimpulkan bahwa :

- (a) Pemberian Reward dan tanda penghargaan untuk Siswa dan Guru.
- (b) Penyampaian terus menerus menyangkut Visi, Misi dan Tujuan kepada seluruh warga Madrasah
- (c) Supervisi dalam pekerjaan serta memberikan contoh dalam segala hal bidang.

2) Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Standar Sarana Prasarana

Sarana dan Prasarana dalam sebuah Madrasah tidak bisa uncul begitu saja dan tiba – tiba ada dan berdiri. Banyak melalui proses dalam pelaksanaannya yang memang cukup rumit dan harus detail dalam hal tersebut. Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang dalam meningkatkan dan pengembangan dalam bidang Sarana Prasarana melewati banyak proses yang panjang dan tidak mudah

¹⁰⁶ Hasil Wawancara dengan Koordinator Standar Pengelolaan, Tanggal 07 Mei 2018

¹⁰⁷ Hasil Wawancara dengan Guru Bimbingan Konseling, Tanggal 19 Mei 2018

dalam hal tersebut yaitu Melewati perencanaan, Pengadaan, Penyimpanan Pengaturan, Pemeliharaan, Penginventarisan serta penghapusan.

Kepala Madrasah perlu memantau keadaan serta melihat Evaluasi Tahun Kemarin mana yang perlu menjadi pengadaan, mana yang perlu di hapus dan masih banyak lagi serta Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, yang di sampaikan Ibu Dra. Maria Ulfah M.Pd.I dalam wawancara:

“Membicarakan Sarana Prasarana perlu memperhatikan secara detail dikarenakan tujuan dari adanya sarana prasarana juga seperti tadi yang saya katakan yaitu sebagai motivasi belajar siswa dan selanjutnya mempermudah Bapak – Ibu guru dalam pengajaran, karena juga Fasilitas sangat di lihat dari Masyarakat, jadi wakil kepala bapak kosin dan anggota juga membuat perencanaan, pengadaan, penghapusan dan lain sebagainya, sehingga saya juga tidak bisa bekerja sendiri beliau – beliaulah yang membantu dalam melaksanakan Sarana Prasarana ini karena adanya program kerja perlu adanya masukan dari wakil kepala”

Kepala Madrasah tidak dapat bekerja sendiri, dan juga dalam melaksanakan Kinerja beliau mempercayakan kepada bawahannya dalam perencanaan dan pelaksanaan, Hal ini di dukung oleh hasil wawancara oleh Bapak M. Kosin S.Pd selaku Wakil Kepala Sarana Prasarana:

“Dalam pelaksanaannya sarana prasarana ini, beberapa kali dalam seminggu kami memantau sesuai dengan tugas kami karena program kerja ada yang waktunya dalam bulanan, dan Tahunan”

Di tempat yang sama Bapak kosin menambahkan dalam pelaksanaan Sarana Prasarana ini:

“Dalam jangka waktu pendeknya kita mengalokasikan keindahan dan kebersihan pelaksanaannya adalah Guru dan siswa, Guru yang memantau dan memberi contoh dan siswa juga melaksanakan, lalu ada keindahan kelas, pengadaan pelebelan siswa di kelas, Alat Olahraga, Pengadaan ekstrakurikuler yang jelas pengadaan penunjang siswa, begitu sebagai pendukungnya dan sebagai penghambatnya saya rasa hanya di Dana yang memang terbatas, tidak semua dana sarpras yang mengambil karena kebutuhan semua program juga banyak”

Koordinator Sarana Prasarana juga menambahkan bahwasannya dalam Strategi Ibu Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang beliau

melihat kinerja Sarana Prasarana dalam hal berikut yang di utarakan Bapak Khosin

S.Pd :

“Hal ini kepala madrasah sering berkeliling untuk memantau dengan cara beliau ketika Bapak Ibu guru tidak ada di kelas dan beliau mengamati dari situ beliau mengamati di kelas tersebut, sering berkeliling untuk mengamati segala hal yang ada di madrasah, dan ketika itu Ibu Kepala Madrasah memberikan masukan beberapa hal itu mana yang harus di perbaiki dan lain sebagainya, sarana prasarana serta jika ada yang kurang pas kami langsung memperbaikinya, ketika kita lalai juga kena teguran karena tugas tersebut juga bukan hanya tugas ibu kepala madrasah tetapi juga Tugas Bapak Ibu guru yang bertanggung jawab.”

Berdasarkan Hasil Observasi pada hari Kamis, 15 Februari 2018, bahwa Kepala Madrasah Ibu Maria Ulfah M.Pd.I pada hari itu melakukan kunjungan ke kelas 8D. Pada saat itu sedang berlangsung proses Pembelajaran Matematika yang seharusnya di isi oleh Ibu Dewi pada waktu itu Ibu Dewi ada Tugas Luar dari Madrasah. Tujuan di adanya kunjungan tersebut ibu kepala madrasah ingin mengetahui dan memantau keadaan kelas¹⁰⁸ Dan Pada hari Sabtu, 17 Februari 2018 Ibu Kepala Madrasah Berkeliling Dari lingkungan Madrasah sampai lingkungan Ma'had Belakang dengan di temani Oleh salah satu Anggota dari Bidang Sarana Prasarana pada saat itu juga siswa – siswi Madrasah Tsanawiyah melaksanakan Kegiatan rutin yaitu bersih lingkungan. Tujuan Ibu kepala madrasah ketika berkeliling itu juga memantau keadaan Madrasah nya sampai dengan Ma'had agar mengetahui apa saja yang ada dan apa yang kurang atau apa yang di perbaiki.¹⁰⁹

Dari data di atas peneliti menemukan beberapa kesimpulan bahwasannya strategi yang di terapkan dalam pelaksanaan program di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, yaitu :

¹⁰⁸ Hasil Observasi, Tanggal 15 Februari 2018 Pukul 09.00 WIB

¹⁰⁹ Hasil Observasi, Tanggal 17 Februari 2018 Pukul 08.00 WIB

- (a) Kepala Madrasah melaksanakan supervisi lingkungan di Madrasahny.
- (b) Pemantauan dan peninjauan yang terjadwal.
- (c) Mendukung dan pemberian fasilitas sesuai kebutuhan yang di ajukan oleh bawahan atau Anggota.
- (d) Memiliki sifat terbuka terhadap Anggotannya.

3) Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Mutu

Pendidikan Bidang Standar Kopetensi Lulusan

Kurikulum 2013 di MTs Negeri 2 Malang disusun untuk menyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan bertujuan membangun landasan bagi berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang:

- a. beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur;
- b. berilmu, cakap, kritis, kreatif, dan inovatif;
- c. sehat, mandiri, dan percaya diri; dan
- d. toleran, peka sosial, demokratis, dan bertanggung jawab.¹¹⁰

Pelaksanaan Standar Kopetensi lulusan juga sangat di dukung penuh oleh Ibu Kepala Madrasah, serta dalam apa yang di rencanakan oleh kordinator akan di ajukan ke pihak atasan pasalnya tetap menggunakan acuan Standar kopetensi lulusan dari pemerintah, dalam pelaksanaannya pun Kepala dan Bapak Ibu guru memantau terus supaya peserta didik menjadi terbiasa sesuai yang di harapkan, Hal tersebut di dukung dari Hasil wawancara Standar kopetensi lulusan :

“Kopetensi lulusan itu sangat mudah jika masyarakat yag menilai, kenapa hal seperti itu terjadi? Dikarenakan Masyarat pasti menilai terlebih dahulu

¹¹⁰ Hasil Dokument dari Wakil Kepala Kurikulum, Tanggal 23 April 2018

anak itu lulusan dari mana? Itu yang sering di ucapkan di pikirkan oleh masyarakat. Dan yang yang saya utamakan dan bapak ibu guru adalah pendidikan Akhlak untuk peserta didik, akhlak itu sangat penting, karena lulusan akan sangat mempengaruhi perkembangan madrasah. Tidak hanya dalam hal pendidikan akhlak juga tetapi juga dalam peningkatan pembelajaran siswa juga perlu adanya pengontrolan apakah nilai siswa mengalami peningkatan atau penurunan hal ini di ukur melalui nilai raport, guru dan wali kelas juga di kumpulkan setiap semester untuk memantau perkembangan siswa kami”¹¹¹

Ditempat yang sama ibu kepala madrasah mendeskripsikan kegiatan yang dilakukan dalam pembiasaan mencakup kompetensi lulusan sebagai berikut:

“Kegiatan dalam pembentukan karakter dan kebiasaan siswa yang nantinya mejadi harapan kita semua setelah lulus dari sini mereka memiliki akhlak yang baik,berperilaku sopan, memiliki kemampuan yang baik, baik dari segi akademik dan non akademik seperti itu tetapi ada juga factor penghambatnya yaitu dalam pembelajaran semua peserta didik masih ada yang belum mencapai target akademik yang di diharapkan, keikutsertaan dan keaktifan siswa siswi dalam mengikuti ekstrakurikuler juga memberikan dampak positif, pada intinya harapan yang sedang terlaksana sekarang peserta didik itu mandiri dan dapat memperlihatkan kemajuannya”.¹¹²

Hasil Wawancara yang sudah disampaikan oleh Ibu Kepala Madrasah Ibu Dra. Maria Ulfah M. Pd. I tersebut senada dan di perkuat oleh Penanggung Jawab atau bisa di sebut dengan Koordinator Standar Kompetensi lulusan Bapak Ahmad Syaifuddin S.Pd.I :

“Pertama yang harus di miliki para siswa untuk Standar kompetensi lulusan itu sikap spiritual, jadi anak – anak yang lulus dari sini harus memiliki sikap spiritual dari Kegiatan Belajar mengajar madrasah, dalam mencapai Sikap spiritual contohnya berdo’a sebelum dan sesudah belajar, Bertutur kata dengan sopan, Berpakaian sesuai yang di tentukan , kegiatan Sholat duha dan membaca asmaul husna, membiasakan diri siswa bertemu dengan seseorang atau guru mengucapkan salam, Sholat Dzuhur dan sholat Jum’at di Madrasah, Sholat Idul Adha seperti itu, *Kedua* Mensyukuri nikmat yang di peroleh contohnya Infaq Setiap Hari Jum’at, lalu Sikap saling tolong menolong dalam arti setiap Bulan Muharam siswa – siswi di ajari dan di ajak mengumpulkan dana social di sumbangkan kepada teman – teman yang di lingkungan madrasah, dan pada tahun kemarin pengumpulan dana dan di belikan mainan, Buku Baca dan

¹¹¹ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

¹¹² Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

Sembako untuk di sumbangkan ke TK di wilayah sumber manjing dan Orang – orang yang kurang mampu seperti itu”¹¹³

Di tempat yang sama Bapak Syaifudin S.Pd selaku Koordinator Kopetensi Lulusan menambahkan mengenai Standar Kopetensi Lulusan yang juga menjadi salah satu strategi kepala madrasah dalam Standar Kopetensi lulusan tersebut dan dalam menjalankan pelaksanaan proses itu kepala madrasah sering sekali turut andil dalam program – program yang telah di buat :

“Di Madrasah ini, kita mengacu pada Standar Akreditasi bagian kopetensi lulusan dari pemerintah sehingga selama ini kami sudah melaksanakan sesuai dengan Standar Akreditasi yang sudah di tentukan, dan dalam penerapan itu kepala madrasah juga selalu ikut serta dan sangat mendukung kegiatan untuk menjadikan karakter dan akhlak siswa – siswi disini tertata setelah lulus, selain itu juga dalam perkembangan siswa perlu adanya pemantauan nilai rapot dan keseharian mereka hanya saya yang di sayangkan tidak semua guru memberikan tindak lanjut dalam hasil dari siswa siswinnya selain itu juga tidak semua guru memberikan tugas atau Evaluai siswa dan di analisis hasil tersebut”¹¹⁴

Dari wawancara dengan kepala Madrasah dan Koordinator Standar Kopetensi lulusan, peneliti juga mewawancarai salah satu guru Mata pelajaran yaitu Ibu Juliarti Tertrani Wiji Lesatri mengungkapkan mengenai Kompetensi lulusan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang bahwasannya Kepala Madrasah selalu melakukan pemantauan terhadap Bapak Ibu guru dalam memberikan evaluasi pembelajaran tetapi juga ada beberapa faktor penghambat dalam pembelajaran.

“ya benar, Ibu kepala madrasah memberikan pemantauan terus menerus sehingga akan menjadikan hasil yang di harapkan untuk peserta didik tetapi juga ada beberapa siswa tidak sama daya tangkapnya seperti siswa lain, seperti ini kami bapak ibu guru mengajar juga sangat perlu memberikan ekstra pengawasan dan perhatian, dalam hal ini juga terkadang beberapa bapak ibu guru dalam pemberian tugas atau evaluasi pembelajaran tidak ada tindak lanjutnya, dan di analisis dan selain itu juga melihat para siswa yang mengikuti ekstra memang tidak semua siswa

¹¹³ Hasil Wawancara dari Koordinator Standar Kopetensi Lulusan, Tanggal 07 Mei 2018.

¹¹⁴ Hasil Wawancara dari Koordinator Standar Kopetensi Lulusan, Tanggal 07 Mei 2018.

berpengalaman dalam pemanfaatan situasi dan pengekspresian diri karena siswa di sini tidak sama”¹¹⁵

Dari hasil Observasi, Hari Jum’at 23 Februari 2018 peneliti menemukan bahwa Ibu Kepala Madrasah dalam menjalankan program memang benar – benar turut andil meskipun bergabung dengan siswa sebagai contoh saja dalam pelaksanaan Sholat Duha, Shola Wajib Dzuhur, Memberikan sumbangan jadi tidak hanya memerintah saja tetapi beliau juga memberikan contoh untuk seluruh warga Madrasah, selain itu juga saat dalam mengadakan rapat ibu kepala madrasah memberikan arahan selalu mengulang ulang Visi Misi dan Tujuan Madrasah .¹¹⁶

Dari beberapa paparan data di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa hal yang berpengaruh dalam kesuksesan program Standar Kopetensi Lulusan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini adalah :

- (a) Kepala Madrasah terjun langsung dalam sebuah program selain guru dan staf.
- (b) Selalu memantau perkembangan yang telah ada.
- (c) Pemberian faslitas yang mendukung demi kelancaran Kopetensi lulusan.
- (d) Dukungan Program Ekstra yang membangun untuk pengaruh peserta didik dalam berkarya dan beraplikasi.
- (e) Pemberian fasilitas yang memadai demi berlangsungnya Ekstrakulikuler baik memfasilitasi adanya Pembina, pelatih atau barang – barang yang di butuhkan.

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan Guru, Tanggal 23 April 2018

¹¹⁶ Hasil Observasi, Tanggal 23 Februari 2018

c) Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu

Pendidikan di MTs Negeri 2 Malang.

Menurut Ibu Dra. Maria Ulfah M.Pd.i selaku kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang mengatakan bahwa dampak yang di timbulkan dalam melaksanakan Strategi dengan perpoint standar – standar itu pasti ada, dampak tersebut ada yang bernilai dalam segi Positif dan Bernilai Negatif.

Dalam waktu dan kesempatan yang lain Ibu Dra. Maria Ulfah M.Pd selaku Kepala Madrasah juga mengatakan bahwa dalam Strategi Kepala Madrasah dalam pengembangan Budaya Mutu Pendidikan dari segi positif yaitu :

“Hal yang terpenting dalam upaya mengembangkan mutu pendidikan dalam sebuah lembaga pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini adalah jiwa korsa dalam sebuah lembaga, persamaan persepsi sesuai dengan Visi, Misi dan Tujuan serta saling menghargai satu sama lain. Maka dari itu kami juga memang perlu sselalu mengadakan rapat sehingga kita semua bisa tahu mana mencari kekurangan, kelebihan dan solusi bersama”¹¹⁷

Sedangkan dengan wawancara yang telah di laksanakan oleh peneliti kepada Ibu Dra. Maria Ulfah M.Pd.I selaku Kepala Madrasah mengenai segi Negatif yang timbul Upaya dalam pengembangan Mutu Pendidikan :

“Untuk membicarakan segi Negatif, kami rasa tidak ada sisi negative hal itu, karena kami sering koordinasi dan mengadakan sebuah pertemuan antarara Komite, Guru – guru dan para wali murid. Tetapi jika membicarakan hambatan pasti ada hambatan – hambatan yang terjadi terutama dalam Sumber Daya Manusia yang tidak bisa memiliki karakter yang sama...tetapi hambatan tersebut sehingga maka dari itu setiap pertemuan selalu mengingatkan mengenai persamaan persepsi. Meskipun adanya hambatan tetapi kita dalam menyikapi hambatan itu sebagai motivasi untuk semuanya dan saling mendukung satu sama lain”¹¹⁸

Hasil wawancara yang di lakukan oleh peneliti tersebut bahwasannya dapat di pahami mengenai beberapa dampak yang sudah di jelaskan oleh Ibu Kepala

¹¹⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

¹¹⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tanggal 23 April 2018

Madrasah dalam pelaksanaan Pengembangan Mutu Pendidikan Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang adalah Sebagai berikut ;

Adapun dalam Segi Positif yang di Rasakan oleh Kepala Madrasah dalam pelaksanaan Mutu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, sebagai berikut :

- (a) Adanya kebersamaan dalam Pengembangan Madrasah.
- (b) Adanya Jiwa Korsa dan rasa memiliki Madrasah sehingga dapat tercapai tujuan yang di inginkan baik dalam pengelolaan kurikulum maupun dalam.
- (c) Adanya semangat dalam berjuang mencapai Visi, Misi dan Tujuan Bersama.
- (d) Adanya keterbukaan terhadap sesama dan memberikan Motivasi untuk memecahkan masalah bersama.

Sedangkan dari Hasil Wawancara dapat peneliti pahami bahwasannya yang menjadi faktor Negatif atau penghambat dalam pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini adalah Rasa saling menghargai sesame, Kedisiplinan seluruh Sumber Daya Manusia dan Tingkat kemampuan siswa - siswi berbeda – beda.

Adanya Faktor Negatif tersebut, dalam memecahnkannya faktor penghambat tersebut mempunyai beberapa langkah penyelesaian sebagai berikut :

- (a) Memberikan Motivasi dan Menumbuhkan semangat berjuang untuk keberhasilan Madrasah baik untuk Guru – guru, Siswa, Tenaga administrasi.
- (b) Lebih menanamkan sikap saling menghargai dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan rasa persaudaraan.
- (c) Lebih menumbuhkan dan menerapkan Visi, Misi dan Tujuan yang menjadi tujuan utama seluruh Warga Madrasah

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Setelah Peneliti menemukan beberapa data yang di dapat dan diinginkan, baik dari hasil Wawancara, Observasi dan Dokumentasi, maka Peneliti akan menganalisa temuan – temuan yang ada tersebut dengan teori dan kemudian menjelaskan dampak – dampak dari hasil penelitian.

Sebagaimana yang diterangkan dalam teknik analisis data dalam penelitian peneliti menggunakan analisis data komponensial yang mana adalah analisis data penelitian yang dapat di kelompokkan dan saling berhubungan dengan cabang problematika yang di teliti dan di cari melalui wawancara, Observasi dan Dokumen terseleksi. Pada Penelitian ini akan peneliti Fokuskan dalam pemaparan pada 3 Standar Nasional Keberhasilan Madrasah yaitu, Standar Pengelolaan, Standar Sarana Prasarana dan Standar Kopetensi lulusan. Adapaun data yang akan Peneliti paparkan dan analisa oleh Peneliti sesuai dengan Fokus penelitian di atas. Untuk lebih jelasnya, maka Peneliti akan membahasnya.

A. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

Perencanaan Merupakan hal yang pertama kali di lakukan dalam menjalankan sebuah pekerjaan apapun. Seperti halnya yang di lakukan oleh Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang. Kepala Madrasah membuat Perencanaan supaya bisa mencapai tujuan yang sudah di tetapkan. Salah satu peran dari Kepala Madrasah adalah Kepala Madrasah yang Berperan sebagai Administrator pendidikan. Berikut merupakan data yang di peroleh dari hasil penelitian di lapangan, bahwasannya :

- 1) Kepala Madrasah tidak dapat berdiri dan bekerja sendiri.

- 2) Kepala Madrasah perlu adanya pembagian Tugas dan Tanggung jawab untuk bawahannya.
- 3) Kepala Madrasah mempercayakan Tugas dan Tanggung Jawab terhadap Bawahan atau Anggotannya.

Temuan peneliti ini sesuai dengan buku yang di tulis Oleh Moh Rifa'I dalam bukunya bahwa Dengan awal strategi ini kepala madrasah memiliki tipe Pemimpin Demokratis yang mana Pemimpin Demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya yang sama – sama dengan kelompoknya yang berusaha dan bertanggung jawab tentang tercapainya tujuan bersama. Agar setiap anggota merasa turut bertanggung jawab maka semua anggota di ajak ikut serta dalam setiap kegiatan dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian.¹¹⁹

Dalam Mutu Pendidikan tidak terlepas dari Akreditasi untuk menunjukkan bahwa Madrasah itu Bermutu, Bisa dikatakan Madrasah yang berhasil dapat mencapai 8 Standar Keberhasilan yang sudah di tentukan oleh pemerintah melalui Badan Akreditasi Nasional dan yang mana pada penelitian ini akan di fokuskan 3 (Tiga) Standar , dari 3 Standar ini Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang memiliki Strategi dalam Penggerakannya sehingga menjadikan daya Tarik peneliti untuk meneliti dan mencoba membahasanya :

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Bidang Standar Pengelolaan.

Perencanaan Strategi Standar Pengelolaan oleh Kepala Madrasah sendiri di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang bertujuan untuk Memberikan Kesiapan dan apa saja untuk di capai bersama dalam keberlangsungan keberhasilan Madrasah khususnya di bidang Standar Pengelolaan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, Antara lain :

¹¹⁹ Moh Rifai. Administrasi dan Supervisi Pend...(ibid). Hlm 43

- a) Mempersiapkan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia (Pendidik dan Tenaga Pendidik)

Data yang di terima peneliti terima dari Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, dalam melaksanakan program Strategi yang pertama di lakukan oleh Kepala Madrasah adalah Mempersiapkan SDM di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Dalam artian SDM di sini merupakan Guru – guru dan Staf yang bekerja serta bertanggung jawab dalam pengelolaan Madrasah. Adanya Manajerial ini bertujuan memberikan kesiapan Mental, Kepala Madrasah mempersiapkan Sumber Daya Manusia ini dengan membekali Visi, Misi dan Tujuan Madrasah setiap mengadakan pertemuan atau Rapat, memotivasi dalam keberhasilan dan kesuksesan Madrasah secara bersama, mempersiapkan betul apa yang harus di lakukan sesuai dengan yang di tetapkan oleh Pemerintah.

Sesuai dengan Buku Priyono Marnis, tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi memiliki sumber daya sebagai *input* untuk menjadi *Output*. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Proses yang membantu organisasi dalam menjalankan dan mencapai tujuannya serta sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi bagi madrasah tersebut sehingga dalam pengelolaann Sumber Daya Manusia adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi, oleh karena itu jika SDM tidak siap atau tidak efektif hal ini bisa menjadi hambatan berjalannya tujuan organisasi.¹²⁰

Menurut Peneliti Mempersiapkan Sumber Daya Manusia memang di perlukan oleh sebuah organisasi atau lembaga, karena Sumber Daya Manusia berpengaruh dalam berjalannya program yang sudah di tentukan, jika sumber daya Manusia tidak

¹²⁰ Priyono Marnis, *Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) Hlm. 03

siap maka Program yang akan di jalankan juga tidak berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang sudah di tentukan.

b) Melihat Evaluasi Diri Madrasah Tahun Sebelumnya

Data yang diterima oleh peneliti Kepala madrasah melihat Evaluasi diri Madrasah tahun sebelumnya guna penting untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan tahun sebelumnya sebagai pelajaran di gunakan untuk tahun berikutnya dalam menjalankan program yang di rencanakan.

Sesuai dengan buku Ikbal Barlian dalam Manajemen Berbasis sekolah strategi yang digunakan oleh Kepala Madrasah tersebut menggunakan Keterampilan sebagai Manajer dalam melaksanakan perencanaan. Melihat dari Evaluasi tahun sebelumnya dapat melaksanakan prinsip sukses dalam melaksanakan pekerjaan menggunakan 5W + 1H.¹²¹

Sehingga menurut peneliti dalam Madrasah sendiri, Perlu menerapkan Evaluasi Diri Madrasah guna untuk memperbaiki kesalahan tahun sebelumnya serta mempersiapkan program terbaru untuk menghadapi tantangan zaman serta menjawab kebutuhan Masyarakat .

c) Merancang Rencana Jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang sesuai dengan Visi, Misi dan Tujuan serta Peraturan pemerintah.

Adapun hasil data yang di peroleh, bahwasannya dalam perencanaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini, kepala Madrasah menerapkan Analisis SWOT, guna sebagai dasar penentuan Program Jangka pendek, Menengah dan jangka Panjang.

Sesuai dengan buku Stephen P. yang berjudul Manajemen bahwasannya dalam penerapan strategi atau perencanaan pimpinan dan organisasi tersebut perlu

¹²¹ Ikbal Barlian. *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Penerbit Erlangga:2013) Hlm. 58

mengidentifikasi misi, sasaran dan strateginya, mengidentifikasi ancaman dan peluang, menganalisis sumber daya Organisasi, merumuskan Strategi, melaksanakan strategi.¹²²

Sehingga menurut peneliti dari data di atas, Strategi Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang tersebut sudah sesuai dengan teori yang ada.

d) Pengendalian Sumber Daya Manusia di Madrasah

Menurut Ikbal Barlian, Buku yang berjudul Manajemen Berbasis Sekolah di jelaskan pada point pengoptimalan Sumber Daya manusia bahwasannya kepala Madrasah berperan sebagai Manajer perlu mengaplikasikan Sumber Dayannya dalam Pengendalian Sumber Daya Manusia baik mengikuti MGMP, seminar maupun pelatihan – pelatihan lainnya.¹²³

Adapun hasil yang peneliti peroleh dalam Pengoptimalan Sumber daya manusia yaitu Kepala Madrasah selalu mengikutkan atau merekomendasikan guru – guru mengikuti Musyawarah Guru Mata pelajaran dan Seminar. Dari itu para guru akan bertukar pengalaman dan pemikiran.

Berdasarkan data tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya dalam strategi ini sesuai dengan teori yang ada bahwasannya pengikut sertaan guru dan staf dalam kegiatan itu memang di perlukan.

2. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Bidang Standar Sarana Prasarana.

Menurut Mulyasa dalam buku yang di tulis Kompri mengartikan Prasarana pendidikan merupakan fasilitas yang secara tidak langsung mendukung jalannya proses

¹²² Stephen P. *Manajemen*. (Jakarta:PT. Prehellindo.1999)

¹²³ Ikbal Barlian. *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Penerbit Erlangga:2013) Hlm. 62

pendidikan atau pembelajaran sedangkan sarana fasilitas yang di manfaatkan secara tidak langsung untuk proses pembelajaran.¹²⁴

Adapun hasil yang peneliti peroleh dari wawancara Dalam bidang Sarana Prasarana ini, Kepala Madrasah menggunakan strategi yang sama seperti perencanaan standar pengelolaan baik dalam segi Mempersiapkan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia (Pendidik dan Tenaga Pendidik), Melihat Evaluasi Diri Madrasah Tahun Sebelumnya, Merancang Rencana Jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang, Tetapi dalam Sarana Prasarana ini Kepala Madrasah selalu menerapkan pengecekan terus menerus sebelum membuat program yang akan di paparkan oleh Anggota atau yang bertanggung jawab atas bidangnya.

3. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Bidang Standar Kompetensi Lulusan.

Menurut perarutan pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dikemukakan bahwa, Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan kualifikasi kemampuan siswa – siswi lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan yang digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan.¹²⁵

Adapun paparan hasil yang peneliti terima dapat di ungkapkan bahwasannya perencanaan strategi yang digunakan oleh kepala Madrasah ke Standar Kompetensi Lulusan yaitu sama dengan Standar – standar yang sudah di bahas sebelumnya, tetapi juga kepala Madrasah menerapkan strategi dukungan penuh dalam menjalankan program atau memfasilitasi serta meminta kerjasama

¹²⁴ Kompri. *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. (Jakarta:Kharisma Putra Utama.2017). Hlm 130

¹²⁵ E.Mulyasa. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 20006). Hlm 90

yang baik dari siswa, guru, orang tua dan staf serta melaksanakan apa yang di harapkan ketika siswa – siswi setelah lulus dari Madrasah nanti. Adapun program yang di fokuskan oleh Madrasah dalam Standar Kompetensi Lulusan sebagai berikut :

- a) Terlaksananya kegiatan penerimaan Murid baru
- b) Terlaksananya kegiatan pramuka pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun kedepan.
- c) Terlaksananya kegiatan PHBN pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun kedepan.
- d) Terlaksananya kegiatan PHBI pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan.
- e) Terlaksananya kegiatan UKS/PHBS pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun kedepan.
- f) Terlaksananya kegiatan Rebana dan seni baca Al-Qur'an pada tahun 2017/2017 sampai 4 tahun kedepan.
- g) Terlaksananya kegiatan bantuan siswa Miskin pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan.

Menurut peneliti dari paparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan dalam perencanaan Standar Kompetensi Lulusan sudah sesuai dengan teori yang ada dalam Peraturan pemerintah Republik Indonesia.

B. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

Menurut peneliti pelaksanaan strategi merupakan pengaplikasian Perencanaan program yang sudah di rencanakan. Tetapi dalam pelaksanaan cukup memakan waktu dan dapat menerima resiko – resiko yang tidak terduga ataupun yang tidak terfikirkan

saat kita melaksanakan perencanaan. Maka dari itu dalam pelaksanaan perencanaan harus perlu sangat jeli sebelum membuat program. Tetapi sesempurna dan semaksimal kita membuat perencanaan paling tidak kemungkinan terjadi sesuatu yang di luar dugaan kita saat melaksanakan perencanaan. Sehingga perlu kita terapkan dan kita ingat dalam Pelaksanaan Strategi yaitu Kepala Madrasah dapat memanfaatkan Sumber Daya yang ada.

Hasil wawancara dan data yang di peroleh oleh peneliti kepala Madrasah beranggapan bahwa dalam pelaksanaan program yang sudah di rencanakan akan menjadi tolak ukur kepala Madrasah serta bawahannya dalam melaksanakan sebuah program tersebut. Dari penjelasan tersebut, di bab menguraikan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang bidang Standar Pengelolaan.

Berdasarkan dari paparan hasil wawancara pada Bab sebelumnya dapat di ungkapkan beberapa temuan Pelaksanaan strategi yang di laksanakan oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, dari hasil wawancara bahwasannya yang di sampaikan oleh Kepala Madrasah dan para Guru yaitu :

Pertama dalam proses pelaksanaan Kepala Madrasah menerapkan Pemberian Reward dan Tanda Penghargaan untuk siswa dan Guru yang berprestasi sehingga akan memotivasi sumber daya Manusia yang lain untuk berkembang. Sesuai dengan itu Peneliti juga mendapatkan Data dari hasil wawancara dari Salah satu Guru Bimbingan Konseling dan Waka Kurikulum bahwasannya Kepala Madrasah juga menerapkan pemberian Reward bagi orang – orang yang berprestasi.

Sesuai dengan Buku Jamal Ma'mur yang berjudul Tips Menjadi Kepala Sekolah profesional menyatakan bahwa Kepala sekolah memiliki kewajiban yang mana

tentunya tidak bisa dilakukan secara sendiri tetapi memerlukan bantuan dengan berbagai kalangan dengan mengikutsertakan guru dan komite sekolah dalam setiap pengambilan keputusan, melakukan komunikasi untuk kepada orang tua/wali siswa dan masyarakat serta meningkatkan dorongan kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian *reward* atau prestasi serta *punishment* atas pelanggaran dalam peraturan dan kode etik yang sudah ada.¹²⁶

Menurut peneliti memberikan reward untuk Sumber Daya Manusia di Madrasah atau sebuah organisasi merupakan strategi yang bagus, karena manusia akan semakin bersemangat dan berlomba – lomba dalam melaksanakan pekerjaan maupun tugas dan tanggung jawabnya di sebuah organisasi tersebut.

Kedua Kepala madrasah di Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini mendoktrin dan memotivator apa yang dikerjakan dalam bidang tersebut kepada para Guru dan Staf yang berkaitan dengan Visi, Misi dan Tujuan Kepala Madrasah selalu mendoktrin ketika mengadakan pertemuan baik dalam Evaluasi maupun Rapat.

Sesuai dengan buku Mulyasa yang berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, bahwasannya dalam keberhasilan suatu organisasi di bidang pekerjaannya di pengaruhi oleh faktor yang akan datang dan lingkungannya. Bahkan dalam pengaruh dana motivasi akan berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.¹²⁷

Kepala Madrasah, memang perlu melakukan Doktrin dan Motivasi Untuk Keberlangsungan sebuah organisasi, karena pimpinan sangat berpengaruh dari segala arah. Pimpinan berperan sebagai Seseorang yang di percaya bawahannya yang mana bawahannya akan bersemangat jika pemimpin pun mempunyai semangat dalam mengelola organisasi.

¹²⁶ Jamal Ma'mur, *Tips menjadi kepala sekolah profesional*, (Jogjakarta: Diva Press, 2012) Hlm. 30

¹²⁷ Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung, PT Remaja Rosdakarya. 2009). Hlm 121

Ketiga Kepala Madrasah melakukan Supervisi untuk mengecek dan melihat sejauh mana yang sudah terlaksana dan tercapai tujuan dari beberapa hal yang sudah di rencanakan dan evaluasi dengan pemantauan dan pengawasan.

Sesuai dengan Buku menurut Fathurohman dan Suryana (kepala sekolah berperan sebagai supervisor) supervisi diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada pendidik berupa arahan, bimbingan dan contoh-contoh tentang pelaksanaan mengajar dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas pokoknya. Semua individu sekolah yang terlibat dalam proses pembelajaran perlu dapat pembinaan, seperti tenaga kependidikan dan para pendidik.

128

Menurut peneliti pengawasan dan pembinaan yang biasa di sebut dengan supervise memang peting dan perlu dilakukan guna untuk melihat kekurangan dan kelebihan yang dilaksanakan sehingga dapat menemukan kesalahan yang perlu dibenarkan dan di pecahkan. Kepala madrasah tidak berperan sebagai orang yang memerintah namun melihat apa yang harus di benarkan guna meningkatkan kompetensi serta profesionalismennya.

2. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang bidang Standar Sarana Prasarana.

Kemampuan Kepala Madrasah mengelola administrasi Sarana prasarana harus di lengkapi dan di wujudkan dengan pengembangan kelengkapan data administrasi gedung dan ruang serta pengembangan data yang lainnya¹²⁹. Tetapi dalam Membahas tentang Sarana Prasarana dalam hal ini Kepala Madrasah berperan sebagai Administrator, dari

¹²⁸ Fathurrohman dan Suyana, *Supervisi Pendidikan dalam pengembangan Proses Pembelajaran*. (Bandung. Refika Aditama. 2011) Hlm. 8

¹²⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah.....Ibid.* Hlm 108

hasil data yang peneliti terima hal pokok yang di laksanakan oleh Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan di Standar Sarana Prasarana yaitu :

- a) Kepala Madrasah melaksanakan supervise lingkungan di Madrasah.
- b) Pemantauan dan Peninjauan yang terjadwal,
- (c) Mendukung dan pemberian fasilitas sesuai dengan yang direncanakan, serta sesuai dengan kebutuhan, serta memiliki peran terbuka terhadap anggotannya dalam artian siat terbuka ini spaya anggota mengatakan apa yang perlu di katakan untuk kepentingan bersama tentunya sesuai denan kode etik yang berlaku.

Dari data di atas bahwa peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang melaksanakan strategi yang menurut beliau yang paling berpengaruh dalam memudahkan tugasnya serta beliau juga hanya mengecek apa saja adminstrasi yang di kerjakan oleh yang bertugas dan yang bertanggung jawab.

3. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang bidang Standar Kompetensi Lulusan

Pelaksanaan bidang Standar Kompetensi Lulusan sama dengan standar lain, yang mana Kepala Madrasah membagi kelompok atau mengorganisasikan guru – guru yang di bagi tugas sesuai dengan bidangnya. Ikbal Barlian menuliskan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Berbasis Sekolah, Kepala Madrasah perlu mengorganisasikan, dalam hal ini juga membahas tentang Bidang Standar Kompetensi Lulusan atau bisa di sebut dengan keahlian bidang peserta didik yang mana ada beberapa yang di tugaskan sebagai berikut:

- a) Mengatur Pelaksanaan Penerimaan Peserta didik baru.
- b) Mengelola Layanan bimbingan dan Penyuluhan.

- c) Mencatat ketidakhadiran dan kehadiran peserta didik,
- d) Mengatur dan mengelola kegiatan ekstrakurikuler peserta didik,

Menurut Cucun Suanengsih Dkk, dalam Buku Pengelolaan Pendidikan di kutip dari Mulyasa, E bahwa dalam mengelola pendidikan yang bersangkutan dengan Siswa dengan hal – hal sebagai berikut :

- a) Kehadiran Murid di sekolah
- b) Penerimaan, Pengenalan, Spesifikasi dalam penunjukan murid ke kelas dan Program Studinnya.
- c) Pengendalian disiplin murid
- d) Program Pe nyuluhan dan bimbingan
- e) Kesehatan dan Keamanan.
- f) Penyesuaian pribadi, social dan emosional.¹³⁰

Tetapi, hal ini di jelaskan oleh Ibu Kepala Madrasah dan Koordinator Standar Kopetensi lulusan bahwasannya hal yang paling penting adalah dukungan Kepala Madrasah dalam semua kegiatan, baik dukungan Pemikiran maupun fisik, Kepala Madrasah yang terbuka akan mempermudah dalam melaksanakan kegiatan yang telah di programkan. Pelaksanaan Strategi yang di laksanakan oleh Ibu Maria dan juga beberapa mengacu pada aturan pemerintah untuk meningkatkan mutu kompetensi lulusan di Madrasah tersebut antara lain pada tahun pertama beliau menjabat sampai 4 tahun memiliki program kedepan antara lain :

- a) Kegiatan penerimaan Murid baru (penyediaan formulir dan operasional panitian)
- b) Pelaksanaan kegiatan latihan pramuka 4 kali sebulan oleh Pembina.
- c) Pelaksanaan kegiatan PHBN secara rutin yang dikeluarkan oleh panitia.

¹³⁰ Cucun Sunaengsih Dkk. *Pengelolaan Pendidikan*. (Sumedang. UPI Sumedang Press. 2017). Hlm 131

- d) Pelaksanaan kegiatan PHBI secara rutin yang dikeluarkan oleh panitia (Pondok Ramadhan dan Maulid Nabi)
- e) Pelaksanaan kegiatan UKS/PHBS secara rutin yang dikeluarkan oleh panitia.
- f) Pelaksanaan Kegiatan Rebana dan Seni Baca Al-qur'an
- g) Pelaksanaan Kegiatan Bantuan Siswa Miskin.

Selain itu juga kepala Madrasah memiliki faktor penghambat dalam melaksanakan sebuah program sebagian garis besarnya sebagai berikut:

- a) Tidak semua siswa memperoleh nilai ujian sesuai kriteria.
- b) Tidak semua Guru memberikan evaluasi / peninjauan ulang terhadap siswa serta menganalisis.
- c) Tidak semua peserta didik berperan aktif dalam pemanfaatan lingkungan atau pemanfaatan fasilitas.

Menurut Wayan dalam Bukunya *Evaluasi Pendidikan*, menyatakan bahwasannya dalam setiap kali pembelajaran perlu adanya Evaluasi atau peninjauan Ulang dan Guru harus mempersiapkan secara Matang baik dari segi tujuan yang hendak di capai, Aspek nilai dan Metode serta Alat supaya hasil maksimal dan megasah kemampuan Masing-Masing sisw.¹³¹

Dari paparan data yang peneliti terima, dalam strategi kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, dalam inti Strategi beliau menerapkan sikap terbuka dan sikap mendukung serta berperan dalam pengaplikasian. Meskipun dalam Standar Kopetensi Lulusan ini Ibu Kepala Madrasah Mengikuti program yang sudah di rencanakan beliau sangat mengharapkan dalam pelaksanaan para pendidik dan tenaga pendidik benar – benar menerapkan pendidikan akhlak sebagai tindakan

¹³¹ Wayan Nurkencana dan P.P.N Sumarthana. *Evaluasi Pendidikan*. (Surabaya: Usaha Nasional. 1982) Hlm. 46.

pendukung, Tetapi juga dalam Kopetensi lulusan ada beberapa tindakan sebagai penghambat yaitu dalam pengevaluasian Guru-guru dari hasil siswa belum di terapkan oleh siswa atau peninjauan ulang.

C. Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang.

Dampak merupakan hal yang berpengaruh kuat dengan mendatangkan suatu akibat. Dampak bisa saja datang Positif maupun Negatif. Pengaruh sendiri adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dan di pengaruhi.¹³²

Dari data yang peneliti terima, Kepala Madrasah mengatakan bahwa dampak yang di tumbulkan dalam melaksanakn strategi mulai dari perencanaan dan pelaksanaan itu pasti dampak itu muncul. Dampak yang timbul dari Strategi kepala Madrasah dari perencanaan dan pelaksanaan memiliki dampak positif dan Dampak Negatif. Maka dari itu peneliti akan membahasnya sebagai berikut :

Adapun Dampak Positif yang dirasakan oleh Kepala Madrash dalam Pelaksanaan Pengembangan budaya Mutu Pendidikan tersebut, sebagai berikut :

Adanya kebersamaan dalam pengembangan Madrasah.

- a) Adanya Jiwa Korsa dan rasa memiliki Madrasah sehingga dapat tercapai tujuan yang di inginkan baik dalam pengelolaan kurikulum maupun dalam Program lain.
- b) Adanya semangat dalam berjuang mencapai Visi, Misi dan Tujuan Bersama.
- c) Adanya keterbukaan terhadap sesama dan memberikan Motivasi untuk memecahkan masalah bersama.

¹³² Kbbi.web.id, di akses 29 Mei 2018. Pukul 21.15 WIB

Menurut Vaithzal mengatakan bahwa suatu Komunikasi antar Pribadi Bisa menjadi Efekti, bisa memperhatikan 5 Halyaitu yang *Pertama* Keterbukaan Bagi setia orang yang berinteraksi. *Kedua* Mencoba Merasakan dalam cara yang sama dengan Orang lain, *Ketiga* ada dukungan dengan Orang lain, *Keempat* Perhatian Positi terhadap yang di komunikasikan, *Kelima* ada kesamaan di antara yang berkomunikasi.¹³³

Berdasarkan peneliti pahami bahwa yang menjadi faktor Negatif atau penghambat dalam pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang ini adalah Rasa saling menghargai sesama dan Tingkat kemampuan siswa - siswi berbeda – beda.

Adannya Faktor Negatif tersebut, dalam memecahkannya faktor penghambat tersebut mempunyai beberapa langkah penyelesaian sebagai berikut :

- a) Memberikan Motivasi dan Menumbuhkan semangat berjuang untuk keberhasilan Madrasah baik untuk Guru – guru, Siswa, Tenaga administrasi.
- b) Lebih menanamkan sikap saling menghargai dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan rasa persaudaraan.
- c) Lebih menumbuhkan dan menerapkan Visi, Misi dan Tujuan yang menjadi tujuan utama seluruh Warga Madrasah.

Menurut Stephen Robbins dalam Bukunnya Perilaku Organisasi mengatakan bahwa ada beberapa Fungsi Utama dalam melaksanakan Komunikasi yang baik yaitu yang *Peratama* Kendali dalam artian daoat mengendalikan Peerilaku Anggota dalam beberapa cara karena setiap organisasi mempunyai hirerarki, wewenang, dan garispanduan Formal yang harus di miliki dan di patuhi oleh anggota. *Kedua* Motivasi

¹³³ Vaithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta. RajaGarfindo Persada. 2003) Hlm. 376.

dalam ini komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus di lakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan benar serta pembentukan tujuan Spesifik,. *Ketiga* Pengungkapan Emosional mengartikan kelompok kerja merupakan sumber pertama dalam interaksi social. *Keempat* Informasi, Informasi dapat membantu Dalam pengambilan keputusan serta Komunikasi memberikan Informasi yang di perlukan Individu dan kelompok.¹³⁴

Dari Paparan di atas peneliti memberikan Argumen bahwasannya dalam sebuah Perencanaan dan Pelaksanaan tentunya memiliki dampak. Baik dampak segi Positif dan Dampak Negatif untuk organisasi tersebut. Dampak yang positif akan memberikan kesan puas serta semangat bersemangat, tetapi jika dampak negative yang muncul perlu adanya pembenahan serta sebagai motivasi untuk semangat mengembangkan Madrasah tersebut dengan cara memecahkan masalah itu bersama.

¹³⁴ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. (Jakarta. Prehalindo. 1996) Hlm. 5.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bab ini peneliti akan menguraikan Kesimpulan dan Saran berdasarkan Fokus penelitian, Paparan Data serta Analisis data sebagai berikut :

1. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam mengembangkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang, bahwasannya perencanaan yang digunakan oleh Kepala Madrasah dalam merencanakan tidak 100% sama dengan sebuah teori yang mana Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Malang ini memiliki kunci tersendiri untuk keberhasilan Mutu Pendidikan yang di kelolannya, pada intinya Kepala Madrasah Menganggap bahwa dirinya tidak dapat berdiri dan bekerja sendiri, Pentingnya pembagian Tugas dan Tanggng jawab dengan SDM, dan memperayakan sebuah Tugas dan Tanggung Jawab terhadap Anggota atau Bawahannya, selain itu juga unuk perencanaan Strategi Kepala Madrasah juga perlu mempersiapkan SDM, Melihat EDM, Merancang Jangka Pendek, Menengah dan Panjang, Pengendalian SDM, dan Supervisi.
2. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan yang di lakukan oleh Kepala Madrasah untuk lembaga yang di kelolaannya yaitu dalam pemberian Reward dan Tanda Penghargaan, Doktrin dan Motivasi mengenai Visi, Misi dan Tujuan ketika rapat atau pertmua, Melakukan Supervisi dan Peninjauan, Dukungan baik dalamdukungan Fasilitas dan Pemikiran sesuai dengan APa yang sudah di rancang dan aa yang di butuhkan, serta Mengatur, Menetapkan dan Melaksanakana sesuai dengan Standar yang sudah di tentukan oleh pemerintah.
3. Implikasi Straegi Kepala Madrasah dalam Pengembangan budaya Muu Pendidikan yang telah di terapkan oleh Kepala Madrasah di Lembaga Pendidikan Satuan yang di

kelolannya memiliki Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat.. Faktor Pendukung bisa untuk di kembangkan di masa yang akan mendatang dan Faktor Penghambat menjadi salah satu Motivasi untuk saling memecahkan Masalah dan di perbaiki jika ada yang salah dan di cari penyelesaiannya bersama.

B. Saran

Dari hasil penelitian di atas, maka peneliti berusaha meberikan saran yang membangun serta dapat membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Madrasah hendaknya lebih memperhatikan pemberdayaan guru dan staf untuk memberikan dampak semangat kerja baik reflexing, Outbond serta pemberdayaan yang lain. Sehingga akan memberikan dampak kesenangan dan menambah kekompakkan internal.
2. Bagi guru hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan, baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menjaga dan mempertahankan kekompakkan dalam mewujudkan visi misi dan tujuan Madrasah. Serta lebih menghayati tugas – tugas yang sudah di berikan dan tidak menyepelakan tugas sekecil apapun itu.
3. Bagi siswa hendaknya lebih mentaati peraturan – peraturan Madrasah yang berlaku, Prestasi Akadmik dan non akademik guna memberikan dampak bagi siswa sendiri untuk membesarkan nama serta kualitas Madrash kalian guna terciptannya mutu pendidikan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2011.

Undang-undang No. 20/2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Bab 2 Pasal 3.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Saroni, Muhamad. *Manajemen Sekolah Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten*, Jogjakarta: Ar – Ruzz, 2006.

Sofan Amari, *Peningkatan Mutu Pendidikan sekolah Dasar & Menengah*, Jakarta : Prestasi Pustaka, 2013

Mutu Pendidikan, <https://mutupendidikan.com> di akses s01 Oktober 2017.

Triton PB, *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*, Yogyakarta: Tugu Publisher, Cet 1, 2007)

Dunia informatika (<Http://duniainformatikaindonesia.blogspot.co.id> dikases 05 Oktober 2017 20;23 WIB)

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, (<https://www.kemendikbud.go.id> diakses 05 Oktober 2017 20;23 Wib)

Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Implikasi*, PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2009.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 1 Ayat (1).

Idtesis.com, (<https://idtesis.com> dikases Senin, 02 Oktober 2017 : 21.27 Wib)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif,kualitatifdan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2015)

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2007.

Noer Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1990

E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Rosdakarya, 2002.

Hadari Nawawi dan Mini Martini, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994.

Jamal Ma'mur, *Tips menjadi kepala sekolah profesional*, Jogjakarta: Diva Press, 2012.

Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2003.

Stephen Dkk. *Manajemen*, Jakarta: PT. Prenhallindo. 1999

Amri, Sofian. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar & Menengah*.

Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, BAB IX standar Pendidikan nasional, Pasa; 35 Ayat 1.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 1 ayat (1).

Dikmenum, *Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah: suatu konsepsi otonomi sekolah (Paper Kerja)*, Jakarta : Depdikbud, 1999.

TIM Teknis Bappenas, *School-Based Management di tingkat pendidikan dasar* Jakarta: Naskah Kerjasama Bappenas dan Bank Dunia, 1997

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta, 2015

Nanang Fattah. *Sistem penjaminan Mutu Pendidikan* PT. Remaja Rosdakarya, 2012.

Kbbi.web.id, di akses 29 Mei 2018. Pukul 21.15 WIB

Priyono dan Marmis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.

Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Dr. H. Maria Ulfah M.Pd.I di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Pada Tanggal 23 April 2018 & 07 Mei 2018.

Hasil Wawancara dengan Koordinator Standar Kopetensi Lulusan Bapak Ahmad Saifudin di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Pada Tanggal 23 April 2018 & 07 Mei 2018.

Hasil Wawancara dengan Koordinator Standar Pengelolaan Ibu Dewi Mas'Ula di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Pada Tanggal 23 April 2018 & 07 Mei 2018.

Hasil Wawancara dengan Koordinator Guu Ibu Juliarti Tetrani Wiji Lestari S.Pd di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Pada Tanggal 23 April 2018 .

Hasil Wawancara dengan Koordinator Waka Sarana Prasarana Bapak M. Kosin taufani, s.Pd. di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang. Pada Tanggal 07 Mei 2018.

Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta. Prehalindo. 1996.



LAMPIRAN I

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN KUALITATIF

Rumusan Masalah	Instrumen	Metode			Wawancara	observasi	Dokumenta si
		W	O	D			
<p>Bagaimana perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam pengembangan Budaya Mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang ?</p>	<p>1. Kepala Madrasah 2. Koordinator Standar Pengelolaan , Standar Sarana Prasarana, Standar Kopetensi Lulusan. 3. Staf TU atau Guru.</p>				<p>1. Bagaimana Pendapat tentang Mutu Pendidikan? 2. Bagaimana dalam merencanakan Strategi Pengembangan Mutu Pendidikan di MTsN 2 Malang? 3. Faktor Pendukung dan Penghambat apa yang mempengaruhi dalam perencanaan? 4. Strategi apakah yang tepat yang dapat mengembangkan intelektual santriwati? 5. Bagaimana Ibu kepala madrasah dalam melakkan identifikasi masalah baik yang sedang terjadi atau yang memiliki potensi di masa depan yang akan terjadi? 6. Bagaimana cara ibu Kepala Madrasah dalam membentuk Tim Manajemen</p>	<p>1. Mengamati Lingkungan yang ada. 2. Pengamatan dalam berkas – berkas yang di Arsipkan dari Rapat Kerja.</p>	<p>1. Dokumen- Dokumen yang sudah di buat. 2. Evaluasi Diri Madrasah.</p>

					<p>Mutu Pendidikan?</p> <p>7. Bagaimana Perencanaan 7 Komponen Manajemen Berbasis Sekolah di MTs Negeri 2 Malang ini?</p> <p>8. Apa saja perencanaan yang menjadi stratei keberhasilan Kepala Madrasah dalam Standar pengelolaan, Standar Sarana prasara dan Stanar Kopetensi lulusan?</p>		
<p>Bagaimana Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Madrasah 2. Koordinator Standar Pengelolaan, Standar Sarana Prasarana, Standar Kopetensi Lulusan. 3. Staf TU atau Guru. 4. Siswa 				<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara mengendalikan pelaksanaan sesuai dengan perencanaan strategi ? 2. Hal – hal apa saja yang menjadi faktor pendukung dan Penghambat? 3. Bagaimana dalam melaksanakan identifikasi masalah ketika dala pelaksanaan secara mendadak ? 4. Berbicara mengenai kerjasama team dalam sebuah lembaga, bagaimana cara kepala Madrasah memberikan motivasi kepada bawannya? 5. Bagaimana aplikasi strategi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengamatan dalam kegiatan baik kepala Madrasah dan Guru. 2. Mengamati Berkas atau Dokumen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen – Dokumen yang sudah di buat. 2. Evaluasi Diri Madrasah.

					<p>kepala? Madrasah dalam Standar Pengelolaan?</p> <p>6. Bagaimana Aplikasi strategi Kepala Madrasah dalam Standar Sarana Prasarana?</p> <p>7. Bagaimana Aplikasi Strategi kepala madrasah dalam Standar Kopetensi lulusan?</p>	
<p>Bagaimana Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang</p>	<p>1. Kepala Madrasah</p> <p>2. Koordinator Standar Pengelolaan, Standar Sarana Prasarana, Standar Kopetensi Lulusan.</p> <p>3. Staf TU atau Guru.</p>				<p>1. Apa saja dampak positif strategi Ibu Kepala Madrasah yang sudah di terapkan?</p> <p>2. Apa saja dampak Negatif yang timbul dalam strategi kepala madrasah yang sudah di terapkan?</p> <p>3. Bagaimana cara mengatasinya ?</p>	<p>1. Mengamati Keseharian dan kegiatan yang di lakukan.</p> <p>2. Mengamati Pimpinan dengan Bawahan.</p>

LAMPIRAN II



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana Nomor 50 Malang, Telepon 0341-552398, Faksimile
0341-552398

BUKTI KONSULTASI

Nama : Arum Rinda
NIM : 14170002
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang)
Dosen Pembimbing : Dr. H. Agus Maimun M.Pd

No.	Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	Selasa 09 Januari 2018	Konsultasi Judul	
2.	Rabu 07 Februari 2018	Konsultasi BAB I	
3.	Senin 12 Maret 2018	Acc BAB I	
4.	Rabu 21 Maret 2018	Konsultasi BAB II dan III	
5.	Selasa 10 April 2018	Revisi BAB II dan III, Acc	
6.	Rabu 25 April 2018	Acc BAB IV	
7.	Selasa 08 Mei 2018	Revisi BAB V	
8.	Jum'at 08 Juni 2018	Konsultasi BAB VI dan VII	
9.	Jum'at 08 Juni 2018	Acc SKRIPSI	

Malang, 11 Mei 2018

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen
Pendidikan Islam

Dr. H. Mulyono, M.A
NIP. 196606262005011003

LAMPIRAN III



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id>, email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 247 /Un.03.1/TL.00.1/02/2018
Sifat : Penting
Lampiran :
Hal : Izin Penelitian

21 Februari 2018

Kepada
Yth. Kepala MTsN 2 Malang
di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Arum Rinda
NIM : 14170002
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik : Genap - 2017/2018
Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MTsN 2 Malang)
Lama Penelitian : Februari 2018 sampai dengan April 2018 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :

1. Yth. Ketua Jurusan MPI
2. Arsip

LAMPIRAN IV



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MALANG
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 MALANG
Alamat Jl. Kenongosari 16 Turen telp.824925 Malang

Turen, 23 April 2018

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : B-/Mts.13.35.02/HM.07.1/04 /2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : MARIA ULFAH. M.Pdi
N I P :196410011990032002
Pangkat / Golongan : Pembina TK I (IV / B)
Jabatan : Kepala MTs Negeri Turen

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : ARUM RINDA
N.I.M : 14170002
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana Malang

Didalam rangka menyusun skripsi dengan judul :

* STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA MUTU
PENDIDIKAN *

Telah melaksanakan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang

(MTsN Turen) mulai Februari s/d April 2018

Demikian keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



DOKUMEN – DOKUMEN

EVALUASI DIRI MARSAH

TAHUN 2017 / 2018

MADRASH TSANWIYAH NEGERI 2 MALANG

STANDAR PENGELOLAAN	
Komponen	
6.1. Kinerja pengelolaan sekolah berdasarkan kerja tim dan kemitraan yang kuat dengan visi dan misi yang jelas dan diketahui oleh semua pihak	6.1.1. Sekolah merumuskan visi dan misi serta disosialisasikan kepada warga sekolah dan pemangku kepentingan. 6.1.2. Pengelolaan sekolah menunjukkan adanya kemandirian, kemitraan, partisipasi,
6.2. Rencana kerja sekolah mencantumkan tujuan yang jelas untuk program peningkatan dan perbaikan berkelanjutan yang tersosialisasikan dengan baik	6.2.1. Sekolah merumuskan rencana kerja dengan tujuan yang jelas untuk peningkatan dan perbaikan berkelanjutan. 6.2.2. Sekolah mensosialisasikan rencana kerja yang berbasis tujuan untuk peningkatan dan perbaikan berkelanjutan kepada warga sekolah dan pihak-
6.3. Rencana Pengembangan Sekolah/Rencana Kerja Sekolah berdampak terhadap peningkatan hasil belajar	6.3.1. Rencana Kerja tahunan dinyatakan dalam rencana kegiatan dan anggaran sekolah dilaksanakan berdasarkan rencana jangka menengah (renstra) 6.3.2. Sekolah melakukan evaluasi diri terhadap kinerja sekolah secara berkelanjutan untuk melihat dampaknya terhadap peningkatan hasil belajar 6.3.3. Sekolah menetapkan prioritas indikator untuk mengukur, menilai
6.4. Pengumpulan dan penggunaan data yang handal dan valid	6.4.1. Sekolah mengelola sistem informasi pengelolaan dengan cara yang efektif, efisien dan dapat dipertanggungjawabkan 6.4.2. Sekolah menyediakan sistem informasi yang efisien, efektif, dan

6.5. Pemberian dukungan dan kesempatan pengembangan profesi bagi para pendidik dan tenaga kependidikan	6.5.1. Sekolah meningkatkan keefektifan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan 6.5.2. Supervisi dan evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan
6.6. Masyarakat mengambil bagian dalam kehidupan sekolah	6.6.1. Warga sekolah terlibat dalam pengelolaan kegiatan akademis dan nonakademis. 6.6.2. Sekolah melibatkan anggota masyarakat khususnya pengelolaan kegiatan

6. PENGELOLAAN					
6.1. Kinerja pengelolaan sekolah berdasarkan kerja tim dan kemitraan yang kuat dengan visi dan misi yang jelas dan diketahui oleh semua pihak					
6.1.1. Sekolah merumuskan visi dan misi serta disosialisasikan kepada warga sekolah dan pemangku kepentingan.					
Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik				
<ul style="list-style-type: none"> - Papan Visi dan Misi - Struktur Organisasi dan Program Kerja Komite 	<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah memiliki Visi dan Misi. 2. Sekolah dalam menyusun Visi dan Misi melibatkan Semua pemangku kepentingan. 3. Visi dan misi sekolah selaras dengan visi dan misi Dinas Pendidikan. 4. Visi dan misi sekolah diputuskan melalui rapat dewan pendidik dan komite sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah. 5. Sekolah mensosialisasikan Visi dan Misi kepada warga sekolah. 6. Sekolah mensosialisasikan Visi dan Misi kepada orang tua peserta didik. 7. Visi dan misi sekolah difahami oleh semua warga sekolah. <p>Kelemahan :</p>				
Tahapan					
Tahap ke-4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">Tahap ke-3</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">✓</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Tahap ke-2</td> <td style="width: 45%; text-align: center;">Tahap ke-1</td> </tr> </table>	Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2	Tahap ke-1
Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2	Tahap ke-1		

Sekolah kami memiliki visi dan misi yang dirumuskan bottom-up dan tersosialisasikan kepada seluruh pemangku kepentingan serta direview secara berkala sesuai dengan situasi, kondisi dan kebutuhan sekolah.	Sekolah kami memiliki visi dan misi yang dirumuskan bottom-up dari seluruh warga sekolah dan tersosialisasikan kepada seluruh pemangku kepentingan.	Sekolah kami memiliki visi dan misi namun belum dirumuskan secara bersama dan belum tersosialisasikan di seluruh warga sekolah.	Sekolah kami belum memiliki visi dan misi yang jelas yang dirumuskan bersama oleh warga sekolah.
<p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah perlu mensosialisasikan Visi dan Misi kepada masyarakat sekitar. 2. Sekolah perlu mereviu Visi dan Misi secara berkala. 3. Sekolah perlu membuat kalimat bijak/kalimat motivasi 			

6.2. Rencana kerja sekolah mencantumkan tujuan yang jelas untuk program peningkatan dan perbaikan berkelanjutan yang tersosialisasikan dengan baik.			
6.2.1. Sekolah merumuskan rencana kerja dengan tujuan yang jelas untuk peningkatan dan perbaikan berkelanjutan.			
Bukti-Bukti Fisik		Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik	
- Program kerja sekolah		<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah merumuskan tujuan sekolah. 2. Tujuan sekolah menggambarkan kualitas yang ingin dicapai. 3. Tujuan sekolah mengacu pada visi, misi, dan SKL. 4. Tujuan sekolah dirumuskan melalui rapat Kepala Sekolah, dewan pendidik dan komite sekolah. 	
Tahapan			
Tahap ke-4	✓	Tahap ke-3	Tahap ke-2
			Tahap

Sekolah kami memiliki rencana kerja yang dirumuskan dari tujuan berdasarkan visi dan misi sekolah dalam bentuk renstra maupun RKS yang berbasis hasil analisis EDS/M dan di update secara berkala.	Sekolah kami memiliki rencana kerja yang dirumuskan dari tujuan berdasarkan visi dan misi sekolah dalam bentuk renstra maupun RKS yang berbasis hasil analisis EDS/M.	Sekolah kami memiliki rencana kerja yang dirumuskan dari tujuan berdasarkan visi dan misi sekolah dalam bentuk renstra maupun RKS.	Sekolah kami memiliki
Rekomendasi: Madrasah perlu membuat RKT/RKM/RKJM dan program kerja masing masing pengelola program			

6.2. Rencana kerja sekolah mencantumkan tujuan yang jelas untuk program peningkatan dan perbaikan berkelanjutan yang tersosialisasikan dengan baik.			
6.2.2. Sekolah mensosialisasikan rencana kerja yang berbasis tujuan untuk peningkatan dan perbaikan berkelanjutan kepada warga sekolah dan pihak-pihak yang berkepentingan.			
Bukti-Bukti Fisik		Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik	
<ul style="list-style-type: none"> - Program kerja sekolah - Daftar Hadir Rapat sosialisasi program kerja sekolah 		Kekuatan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah mensosialisasikan rencana kerja yang berbasis tujuan sekolah kepada semua warga sekolah. 2. Sekolah mensosialisasikan rencana kerja yang berbasis tujuan sekolah kepada semua pihak yang berkepentingan. 	
Tahapan			
Tahap ke-4	✓	Tahap ke-3	Tahap ke-2
			Tahap



Sekolah kami sudah mensosialisasikan dokumen rencana kerja kepada semua stakeholder sekolah dalam berbagai kesempatan dan on-line di situs sekolah.	Sekolah kami sudah mensosialisasikan dokumen rencana kerja kepada semua stakeholder sekolah secara dalam rapat dinas.	Sekolah kami sudah mensosialisasikan dokumen rencana kerja namun hanya kepada pihak-pihak terbatas saja, misalnya kepala dinas pendidikan atau ketua yayasan.	Sekolah kami belum mensosialisasikan dokumen rencana kerja kepada semua stakeholder sekolah.
Rekomendasi: Madrasah perlu membuat RKT/RKM/RKJM dan program kerja masing masing pengelola program			

6.3. Rencana Pengembangan Sekolah/Rencana Kerja Sekolah berdampak terhadap peningkatan hasil belajar							
6.3.1. Rencana Kerja tahunan dinyatakan dalam rencana kegiatan dan anggaran sekolah dilaksanakan berdasarkan rencana jangka menengah (renstra)							
Bukti-Bukti Fisik			Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik				
<ul style="list-style-type: none"> - Program Kerja Sekolah. - RAPBS - RKAS 			Kekuatan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah menyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS). 2. Sekolah melaksanakan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah berdasarkan pada Rencana Kerja Sekolah 3. Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah memuat ketentuan Standar Nasional Pendidikan. 4. Sekolah memajang RKAS pada tempat-tempat yang strategis. 5. Sekolah melaporkan pelaksanaan RKAS kepada Dinas Pendidikan setiap akhir tahun pelajaran. 6. Sekolah melaporkan pelaksanaan RKAS kepada Komite Sekolah dan Orangtua peserta didik setiap akhir tahun pelajaran. 				
Tahapan							
	Tahap ke-4		Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2		Tahap

Rencana kerja tahunan sekolah disusun berdasarkan rencana kerja menengah mengacu pada Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Proses dan Standar Penilaian dalam bentuk dokumen yang mudah diakses dan telah mendapatkan persetujuan dari komite sekolah dan sudah tersosialisasi secara luas kepada seluruh pemangku kepentingan.	Rencana kerja tahunan sekolah disusun berdasarkan rencana kerja menengah mengacu pada Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Proses dan Standar Penilaian dalam bentuk dokumen yang mudah diakses dan telah mendapatkan persetujuan dari komite sekolah namun belum tersosialisasi secara menyeluruh ke semua pemangku kepentingan.	Rencana kerja tahunan sekolah disusun berdasarkan rencana kerja menengah mengacu pada Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Proses dan Standar Penilaian namun tidak dalam bentuk dokumen yang mudah diakses oleh pihak terkait dan sosialisasinya masih sebatas dalam lingkup internal sekolah.	Sekolah belum memiliki Rencana kerja tahunan sekolah dalam bentuk dokumen yang mudah diakses dan sesuai dengan Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Proses dan Standar Penilaian.
Rekomendasi:			
1. Sekolah perlu mensosialisasikan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah kepada semua warga sekolah.			

6.3. Rencana Pengembangan Sekolah/Rencana Kerja Sekolah berdampak terhadap peningkatan hasil belajar					
6.3.2. Sekolah melakukan evaluasi diri terhadap kinerja sekolah secara berkelanjutan untuk melihat dampaknya terhadap peningkatan hasil belajar.					
Bukti-Bukti Fisik		Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik			
<ul style="list-style-type: none"> - Program kerja tahunan - Notulen dan daftar hadir 		Kekuatan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah melakukan evaluasi diri terhadap kinerja sekolah. 2. Sekolah melaksanakan evaluasi proses pembelajaran setiap akhir semester. 3. Sekolah melaksanakan evaluasi program kerja tahunan / RKAS setiap akhir tahun. 4. Sekolah menyusun laporan hasil evaluasi diri sekolah. 5. Sekolah menyusun skala prioritas kegiatan dan program tindak lanjut terhadap hasil evaluasi diri sekolah. 			
Tahapan					
Tahap ke-4		Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2	Tahap

Sekolah kami melakukan evaluasi diri dan mengkomunikasikan rencana pengembangan berdasarkan hasil evaluasi diri dengan dinas pendidikan dan para pemangku kepentingan.	Sekolah kami melakukan evaluasi diri untuk melihat dampak dari rencana pengembangan sekolah terhadap peningkatan hasil belajar.	Sekolah kami melakukan evaluasi diri namun baru dilakukan sebatas tim pengembang sekolah dan belum melibatkan warga sekolah.	Sekolah kami belum
Rekomendasi:			
1. Sekolah perlu menganalisa terhadap hasil evaluasi diri sekolah.			

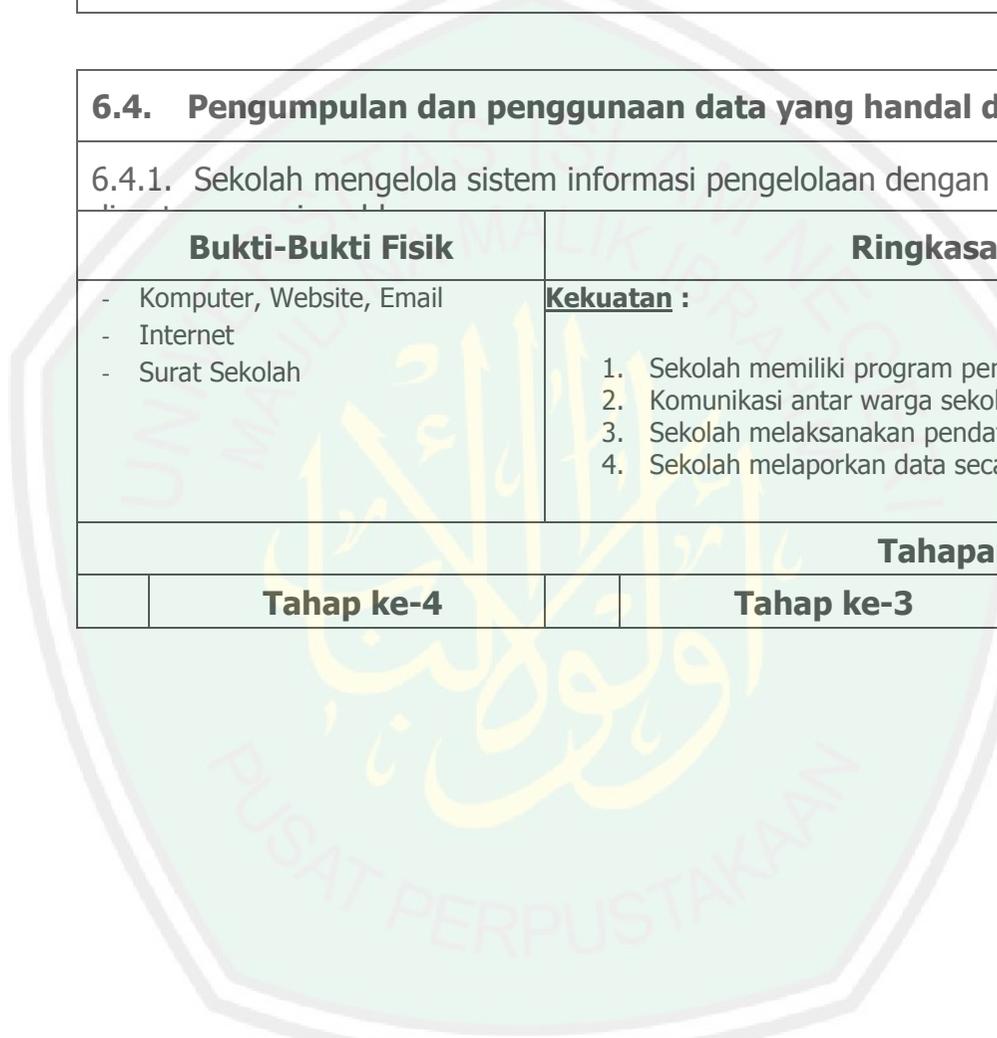
6.3. Rencana Pengembangan Sekolah/Rencana Kerja Sekolah berdampak terhadap peningkatan hasil belajar							
6.3.3. Sekolah menetapkan prioritas indikator untuk mengukur, menilai kinerja, dan melakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi diri dengan memfokuskan pada peningkatan hasil belajar.							
Bukti-Bukti Fisik				Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik			
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Instrument evaluasi kinerja sekolah</i> - <i>Notulen dan daftar hadir</i> 				<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah menyusun KKM untuk setiap mata pelajaran. 2. Sekolah melakukan penilaian keberhasilan proses pembelajaran /ketercapaian KKM. 3. Sekolah melakukan perbaikan kinerja proses pembelajaran. <p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah tidak menyusun un indikator keberhasilan kinerja proses pembelajaran. 			
Tahapan							
Tahap ke-4		Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2		Tahap ke-1	Tahap ke-0

Sekolah kami menetapkan prioritas perbaikan/ pengembangan sekolah yang didasarkan pada hasil evaluasi diri serta disesuaikan dengan harapan dan kebutuhan masyarakat.	Sekolah kami menetapkan prioritas perbaikan/ pengembangan sekolah yang didasarkan pada hasil evaluasi diri dan memfokuskan pada peningkatan hasil belajar.	Sekolah kami menetapkan prioritas perbaikan/ pengembangan sekolah namun belum didasarkan pada hasil evaluasi diri sekolah.	Sekolah kami belum mampu menetapkan prioritas
---	--	--	---

Rekomendasi:

1. Sekolah perlu menyusun indikator keberhasilan kinerja proses pembelajaran.
2. Sekolah perlu melakukan penilaian kinerja proses pembelajaran.
3. Sekolah perlu mensosialisasikan indikator keberhasilan kinerja proses pembelajaran kepada segenap warga sekolah.

6.4. Pengumpulan dan penggunaan data yang handal dan valid					
6.4.1. Sekolah mengelola sistem informasi pengelolaan dengan cara yang efektif, efisien dan dapat					
Bukti-Bukti Fisik		Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik			
<ul style="list-style-type: none"> - Komputer, Website, Email - Internet - Surat Sekolah 		<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah memiliki program pengelolaan sistem informasi. 2. Komunikasi antar warga sekolah efektif dan efisien. 3. Sekolah melaksanakan pendataan secara lengkap dan akurat. 4. Sekolah melaporkan data secara lengkap dan akurat. 			
Tahapan					
Tahap ke-4		Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2	Tahap



Sekolah kami memiliki sistem pengelolaan data berbasis ICT dengan cara yang efektif, efisien, dan akuntabel serta tersosialisasikan kepada seluruh pemangku kepentingan dan terkoneksi secara online pada website sekolah.	Sekolah kami memiliki sistem pengelolaan data berbasis ICT dengan cara yang efektif, efisien dan akuntabel dan sudah tersosialisasikan kepada seluruh pemangku kepentingan.	Pengelolaan data di sekolah kami berbasis ICT namun masih menggunakan program office yang sederhana dan belum berbasis website.	Pengelolaan data di sekolah kami belum berbasis ICT sehingga belum efektif dan efisien.
Rekomendasi:			
1. Sekolah kami perlu mengelola/menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan.			

6.4. Pengumpulan dan penggunaan data yang handal dan valid			
6.4.2. Sekolah menyediakan sistem informasi yang efisien, efektif, dan dapat diakses.			
Bukti-Bukti Fisik		Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik	
<ul style="list-style-type: none"> - Komputer - Jaringan Internet - Telepon - Papan Informasi 		<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah memiliki fasilitas informasi yang memenuhi standar. 2. Sekolah mencatat dan didokumentasikan semua informasi dari masyarakat. <p>Kelemahan :</p>	
Tahapan			
Tahap ke-4	Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2
Sekolah kami menyediakan akses informasi dengan data yang terbaru bagi warga sekolah dan pihak yang berkepentingan serta mudah diakses secara online melalui website sekolah.	Sekolah kami menyediakan akses informasi dengan data yang terbaru bagi warga sekolah dan pihak yang berkepentingan.		Sekolah kami menyediakan akses informasi untuk warga sekolah namun belum ditunjang oleh sistem pembaharuan data.
			Tahap
			Sekolah kami belum menyediakan akses informasi yang mudah bagi warga sekolah.

<p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah perlu mencatat dan mendokumentasikan semua informasi dari masyarakat. 2. Sekolah kami perlu memiliki petugas untuk melayani permintaan informasi, pemberian informasi, pengaduan dari masyarakat berkaitan dengan pengelolaan sekolah.

<p>6.5. Pemberian dukungan dan kesempatan pengembangan profesi bagi para pendidik dan tenaga kependidikan</p>				
<p>6.5.1. Sekolah meningkatkan keefektifan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan.</p>				
<p>Bukti-Bukti Fisik</p> <ul style="list-style-type: none"> - PTK - Tata tertib sekolah 		<p>Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik</p> <p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah menyusun program pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2. Sekolah mendukung kebijakan dinas dalam memberdayakan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 3. Sekolah menyusun / memiliki deskripsi tugas pokok dan fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 4. Sekolah memfasilitasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk pengembangan profesinya. <p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah tidak mengevaluasi pelaksanaan program pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 		
<p style="text-align: center;">Tahapan</p>				
	<p>Tahap ke-4</p>	<p>Tahap ke-3</p>	<p>✓</p> <p>Tahap ke-2</p>	<p>Tahap ke-1</p>
	<p>Sekolah kami memperhatikan hasil kerja setiap pendidik dan tenaga kependidikan serta senantiasa melaksanakan pengembangan profesinya secara berkelanjutan untuk meningkatkan efektifitas kinerja.</p>	<p>Sekolah kami memperhatikan hasil kerja setiap pendidik dan tenaga kependidikan serta senantiasa melaksanakan pengembangan profesinya.</p>	<p>Sekolah kami memperhatikan hasil kerja setiap pendidik dan tenaga kependidikan.</p>	<p>Sekolah kami kurang memperhatikan hasil kerja setiap pendidik dan tenaga kependidikan.</p>

<p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah perlu mengevaluasi pelaksanaan program pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan setiap akhir semester.

<p>6.5. Pemberian dukungan dan kesempatan pengembangan profesi bagi para pendidik dan tenaga kependidikan</p>			
<p>6.5.2. Supervisi dan evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar nasional</p>			
<p>Bukti-Bukti Fisik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil supervisi dan evaluasi kinerja guru - Laporan hasil belajar siswa 		<p>Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik</p> <p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komite Sekolah melakukan pemantauan terhadap pengelolaan sekolah. 2. Pengawas Sekolah melaporkan hasil supervisi dan evaluasi pengelolaan akademik kepada sekolah. 3. Semua pendidik melaporkan hasil evaluasi dan penilaian kepada Kepala Sekolah setiap semester. 4. Semua pendidik melaporkan hasil evaluasi dan penilaian kepada orangtua peserta didik setiap semester. <p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah tidak menyusun program pengawasan terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang didasarkan 	
<p>Tahapan</p>			
<p>Tahap ke-4</p>	<p>Tahap ke-3</p>	<p>✓ Tahap ke-2</p>	<p>Tahap</p>
<p>Sekolah kami senantiasa melakukan supervisi dan evaluasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan baik kinerja pelaksanaan tugas maupun kesesuaian dengan standar nasional serta menyusun program perbaikan dan peningkatan yang berkelanjutan.</p>	<p>Sekolah kami senantiasa melakukan supervisi dan evaluasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan baik kinerja pelaksanaan tugas maupun kesesuaian dengan standar nasional.</p>	<p>Sekolah kami melakukan supervisi dan evaluasi atas pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan namun belum terprogram dengan baik.</p>	<p>Sekolah kami belum</p>

<p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah kami perlu menyusun program pengawasan terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan. 2. Sekolah kami perlu mensosialisasikan program pengawasan kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 3. Pengawas Sekolah kami perlu melaksanakan supervisi dan evaluasi pengelolaan akademik setiap bulan.
--

<p>6.6. Masyarakat mengambil bagian dalam kehidupan sekolah</p>			
<p>6.6.1. Warga sekolah terlibat dalam pengelolaan kegiatan akademis dan nonakademis.</p>			
<p>Bukti-Bukti Fisik</p>		<p>Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik</p>	
<p>- SK Pembagian Tugas</p>		<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah memiliki program keterlibatan warga sekolah dalam pengelolaan kegiatan akademik dan non akademik. 2. Sekolah melibatkan semua warga sekolah dalam pengelolaan akademik. 3. Sekolah melibatkan semua warga sekolah dalam pengelolaan nonakademik. <p>Kelemahan :</p> <p>Belum tersusun program kerja sesuai dengan SK</p>	
<p>Tahapan</p>			
<p>Tahap ke-4</p>	<p>✓</p>	<p>Tahap ke-3</p>	<p>Tahap ke-2</p>
<p>Warga sekolah kami terlibat langsung dalam pengelolaan kegiatan akademis dan non akademis serta kegiatan pengembangan sekolah pada umumnya.</p>		<p>Warga sekolah kami terlibat langsung dalam pengelolaan kegiatan akademis dan non akademis.</p>	<p>Warga sekolah terlibat langsung hanya pada kegiatan akademis.</p>
			<p>Warga sekolah kami belum terlibat langsung dalam pengelolaan kegiatan akademis</p>

Rekomendasi:
Menyusun program kerja sesuai SK yang diterbitkan oleh madrasah

6.6. Masyarakat mengambil bagian dalam kehidupan sekolah

6.6.2. Sekolah melibatkan anggota masyarakat khususnya pengelolaan kegiatan nonakademis.

Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik
	<p>Kekuatan : telah terjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar madrasah</p> <p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah tidak memiliki program pelibatan masyarakat dalam pengelolaan kegiatan non akademik. 2. Sekolah tidak melibatkan masyarakat dalam kegiatan non akademik.

Tahapan					
	Tahap ke-4	Tahap ke-3	Tahap ke-2	✓	Tahap
	Sekolah kami melibatkan masyarakat dalam pengelolaan non akademis dan memberikan kesempatan untuk berkreasi.	Sekolah kami melibatkan masyarakat dalam pengelolaan non akademis.	Sekolah kurang melibatkan masyarakat dalam pengelolaan non akademis.		Sekolah kami sama sekali tidak melibatkan masyarakat

Rekomendasi:

1. Sekolah kami perlu memiliki program pelibatan masyarakat dalam pengelolaan kegiatan non akademik.
2. Sekolah kami perlu melibatkan masyarakat dalam kegiatan non akademik.
3. Sekolah kami perlu menjalin kemitraan dengan lembaga masyarakat.

STANDAR KOMPETENSI LULUSAN	
Komponen	Indikator
3.1. Peserta didik dapat mencapai target akademis yang diharapkan	3.1.1. Peserta didik memperlihatkan kemajuan yang lebih baik dalam mencapai target yang ditetapkan SKL. 3.1.2. Peserta didik memperlihatkan kemajuan sebagai pembelajar yang mandiri. 3.1.3. Peserta didik memperlihatkan motivasi belajar dan rasa percaya diri yang tinggi.
3.2. Peserta didik dapat mengembangkan potensi penuh mereka sebagai anggota masyarakat	3.2.1. Sekolah mengembangkan kepribadian peserta didik. 3.2.2. Sekolah mengembangkan keterampilan hidup. 3.2.3. Sekolah mengembangkan nilai-nilai agama, budaya, dan pemahaman atas sikap yang dapat diterima.

3. KOMPETENSI LULUSAN	
3.1. Peserta didik dapat mencapai target akademis yang diharapkan	
3.1.1. Peserta didik memperlihatkan kemajuan yang lebih baik dalam mencapai target yang ditetapkan SKL.	
Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik



<ul style="list-style-type: none"> - Dokumen Penetapan KKM - Kriteria kelulusan - Daftar Nilai Akhir - Daftar nilai praktek klas IX - Daftar nilai Raport smtr 1-5 	<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Semua siswa memiliki nilai raport sesuai standar/KKM untuk setiap mata pelajaran. 2. Pencapaian nilai rata-rata hasil ulangan peserta didik menunjukkan kenaikan. 3. Pencapaian prestasi akademik (rata-rata nilai ujian) peserta didik mengalami kemajuan dari tahun ke tahun.
---	---

Tahapan Pengembangan			
	Tahap ke-4	✓ Tahap ke-3	Tahap ke-2
	Peserta didik memperlihatkan kemajuan yang lebih baik melebihi standar kompetensi kelulusan, percaya diri, dan memiliki harapan yang tinggi dalam berprestasi.	Peserta didik memperlihatkan kemajuan yang lebih baik dalam mencapai target yang ditetapkan dalam SKL.	Peserta didik memperlihatkan prestasi belajar yang lebih baik, namun tidak konsisten.
			Hasil belajar peserta didik masih di bawah SKL.
<p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Madrasah perlu meningkatkan kemampuan peserta ujian agar memperoleh nilai ujian sesuai kriteria kelulusan untuk semua mata pelajaran. 2. Madrasah perlu merumuskan kegiatan peserta didik agar memperoleh nilai UN dan UAM secara maksimal 			

3.1. Peserta didik dapat mencapai target akademis yang diharapkan	
3.1.2. Peserta didik memperlihatkan kemajuan sebagai pembelajar yang mandiri.	
Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik



<ul style="list-style-type: none"> - Rekapitulasi KKM dari seluruh mata pelajaran - Daftar hadir per mata pelajaran - Daftar kunjungan siswa diperpustakaan - Grafik perkembangan peserta didik tiap mapel 	<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Semua peserta didik selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. 2. Semua peserta didik memanfaatkan perpustakaan, laboratorium IPA, lingkungan sebagai sumber belajar dalam menyelesaikan tugas-tugas. 3. Madrasah memiliki Kelompok Belajar Bahasa Asing. 4. Madrasah memiliki Kelompok Ilmiah Remaja <p>Kelemahan :</p>			
Tahapan				
	✓	Tahap ke-3	Tahap ke-2	Tahap ke-
Peserta didik kami mengembangkan keterampilan berpikir logis, kritis, dan analitis serta mengembangkan		Peserta didik kami mampu menjadi pembelajar yang mandiri.	Sebagian peserta didik kami mampu menjadi pembelajar yang mandiri.	Peserta didik kami belum mampu menjadi pembelajar yang mandiri.
<p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidik perlu memotivasi peerta didik agar perolehan nilai tugas-tugas setiap peserta didik selalu menunjukkan peningkatan. 2. Setiap guru melakukan analisis tugas dan anlisis hasil evaluasi 3. Melaksanakan tindak lanjut dari hasil analisis 				
<p>3.1. Peserta didik dapat mencapai target akademis yang diharapkan</p>				
<p>3.1.3. Peserta didik memperlihatkan motivasi belajar dan rasa percaya diri yang tinggi.</p>				
Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik			

<ul style="list-style-type: none"> - Foto kegiatan even yang dilakukan - Daftar hadir siswa dalam ekstra kurikuler 	<p><u>Kekuatan</u> : Madrasah mempunyai jadwal kegiatan ekstra</p> <p><u>Kelemahan</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak semua peserta didik berpengalaman belajar pemanfaatan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab
--	---

Tahapan Pengembangan

	Tahap ke-4	Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2		Tahap ke-
	Peserta didik kami memiliki motivasi belajar dan rasa percaya diri yang tinggi, serta mampu mengekspresikan diri dalam mengungkapkan pendapat mereka dengan jelas dan santun.	Peserta didik kami memiliki motivasi belajar dan rasa percaya diri yang tinggi.		Sebagian peserta didik kami memiliki motivasi belajar dan rasa percaya diri yang tinggi.		Peserta didik belum memiliki motivasi belajar dan rasa percaya diri yang tinggi.

Rekomendasi:

1. Pendidik perlu memotivasi peserta didik agar semua peserta didik memiliki pengalaman belajar pemanfaatan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab.
2. Pendidik perlu memotivasi peserta didik agar semua peserta didik memiliki pengalaman belajar mengekspresikan diri.
3. Madrasah menyediakan tempat penyimpanan hasil karya peserta didik

3.2. Peserta didik dapat mengembangkan potensi penuh mereka sebagai anggota masyarakat

3.2.1. Sekolah mengembangkan kepribadian peserta didik.

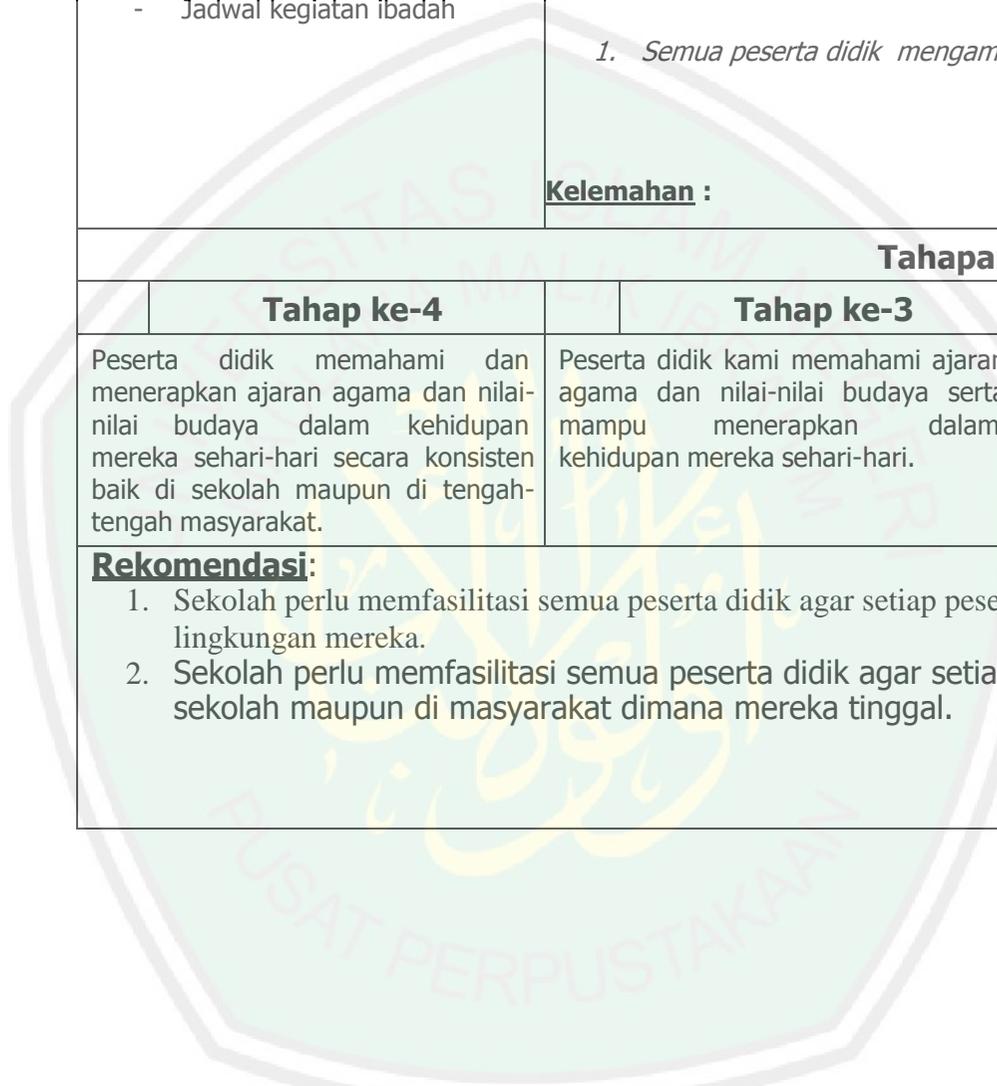
Bukti-Bukti Fisik

Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik

<ul style="list-style-type: none"> - Dokumen kegiatan keagamaan. - Dokumen tata tertib sekolah. - Jadwal Psikotes 	<p><u>Kekuatan :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah menyusun program pengembangan kepribadian peserta didik 2. Sekolah menyediakan/menyelenggarakan kegiatan pengembangan kepribadian peserta didik. <p><u>Kelemahan :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak semua peserta didik mengikuti kegiatan pengembangan kepribadian yang diselenggarakan oleh sekolah 2. Tidak semua peserta didik berkepribadian sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. 3. Belum ada program kerja keagamaan 				
Tahapan					
	Tahap ke-4	Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2	Tahap ke-1
	<p>Peserta didik berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan di sekolah dan di tengah masyarakat luas. Mereka memiliki kemampuan secara pribadi dan sosial dan melakukan berbagai jenis kegiatan untuk keberhasilan pribadi dalam ruang lingkup yang lebih luas.</p>	<p>Peserta didik kami menunjukkan sikap yang baik di sekolah dan di tengah masyarakat luas, serta memahami tentang disiplin, toleransi, kejujuran, kerja keras, dan perhatian kepada orang lain.</p>		<p>Peserta didik kami menunjukkan sikap yang baik di sekolah dan di tengah masyarakat luas, akan tetapi mereka belum terlalu memahami tentang disiplin, toleransi, kejujuran, kerja keras, dan perhatian kepada orang lain.</p>	<p>Peserta didik kami menunjukkan sikap yang baik di sekolah.</p>
<p><u>Rekomendasi:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah perlu memotivasi semua peserta didik agar setiap peserta didik berkepribadian sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di lingkungan sekolah. 2. Sekolah perlu memotivasi semua peserta didik agar setiap peserta didik berkepribadian sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di lingkungan sekolah dan masyarakat. 					

3.2. Peserta didik dapat mengembangkan potensi penuh mereka sebagai anggota masyarakat			
3.2.2. Sekolah mengembangkan keterampilan hidup.			
Bukti-Bukti Fisik		Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik	
<ul style="list-style-type: none"> - Dokumen pemanfaatan sumber belajar - Piala dan Piagam - Daftar piket kebersihan 		<p>Kekuatan :</p> <p><i>Madrasah memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik</i></p> <p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah kami tidak menyusun program pengembangan ketrampilan hidup. 2. Sekolah kami menyediakan/menyelenggarakan kegiatan pengembangan ketrampilan. 3. Tidak semua peserta didik mengikuti kegiatan pengembangan ketrampilan hidup yang sesuai dengan lingkungan 	
Tahapan			
	Tahap ke-4	Tahap ke-3	✓ Tahap ke-2
	Potensi dan minat peserta didik kami telah berkembang secara penuh melalui partisipasi mereka dalam berbagai jenis kegiatan serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan rasa estetika selain keterampilan.	Sekolah kami menyediakan beragam kegiatan dan program keterampilan hidup sebagai bekal kehidupan di tengah-tengah masyarakat.	Sekolah kami menawarkan beberapa kegiatan ekstra kurikuler tetapi belum sesuai dengan minat peserta didik.
			Sekolah kami hanya menyediakan program pembelajaran yang terbatas dan belum bisa mengembangkan keterampilan lain yang
Rekomendasi:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah perlu menyusun program pengembangan ketrampilan hidup. 2. Sekolah perlu menyediakan/menyelenggarakan kegiatan pengembangan ketrampilan. 3. Sekolah perlu memfasilitasi semua peserta didik agar setiap peserta didik mengikuti pengembangan ketrampilan hidup yang sesuai dengan lingkungan tempat tinggal mereka. 4. Sekolah perlu memfasilitasi semua peserta didik agar setiap peserta didik dapat mengembangkan ketrampilan hidup sesuai kebutuhan mereka masing-masing. 			

3.2. Peserta didik dapat mengembangkan potensi penuh mereka sebagai anggota masyarakat					
3.2.3. Sekolah mengembangkan nilai-nilai agama, budaya, dan pemahaman atas sikap yang dapat diterima.					
Bukti-Bukti Fisik		Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik			
<ul style="list-style-type: none"> - Dokumen kegiatan keagamaan dan seni budaya - Jadwal kegiatan ibadah 		<p><u>Kekuatan :</u></p> <p>1. Semua peserta didik mengamalkan ajaran agama sesuai dengan agama yang mereka ikuti</p> <p><u>Kelemahan :</u></p>			
Tahapan					
	Tahap ke-4		Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2
	Peserta didik memahami dan menerapkan ajaran agama dan nilai-nilai budaya dalam kehidupan mereka sehari-hari secara konsisten baik di sekolah maupun di tengah-tengah masyarakat.		Peserta didik kami memahami ajaran agama dan nilai-nilai budaya serta mampu menerapkan dalam kehidupan mereka sehari-hari.		Peserta didik kami memiliki pengetahuan yang memadai mengenai agama mereka dan sudah mulai berusaha menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.
	<p><u>Rekomendasi:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah perlu memfasilitasi semua peserta didik agar setiap peserta didik berperilaku sesuai dengan adatistiadat yang berlaku di lingkungan mereka. 2. Sekolah perlu memfasilitasi semua peserta didik agar setiap peserta didik mematuhi norma/aturan yang berlaku di sekolah maupun di masyarakat dimana mereka tinggal. 				



STANDAR	
SARANA DAN PRASARANA	
Komponen	Indikator
5.1. Sarana sekolah sudah memadai	<p>5.1.1. Sekolah memenuhi standar terkait dengan ukuran ruangan, jumlah ruangan, persyaratan untuk sistem ventilasi, dan lainnya.</p> <p>5.1.2. Sekolah memenuhi standar terkait dengan jumlah peserta didik dalam rombongan belajar.</p> <p>5.1.3. Sekolah memenuhi standar terkait dengan penyediaan alat dan sumber belajar termasuk</p>
5.2. Sekolah dalam kondisi terpelihara dan baik	<p>5.2.1. Pemeliharaan bangunan dilaksanakan secara berkala sesuai dengan persyaratan standar</p> <p>5.2.2. Bangunan aman dan nyaman untuk semua peserta didik dan memberi kemudahan kepada peserta didik yang berkebutuhan khusus.</p>
5. SARANA DAN PRASARANA	
5.1. Sarana sekolah sudah memadai	
5.1.1. Sekolah memenuhi standar terkait dengan ukuran ruangan, jumlah ruangan, persyaratan untuk sistem ventilasi,	
Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik

<ul style="list-style-type: none"> - Denah Lokasi - Daftar Inventaris - RPU (Ruang Pembelajaran) - Ruang Laboratorium - Foto 	<p>Kekuatan :</p> <p>A . Lahan Sekolah.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luas lahan memenuhi standar. 3.200 M² • Rasio luas lahan terhadap peserta didik memenuhi standar. 5.040 M² • Lahan memiliki surat kepemilikan tanah Hak Milik Pemerintah Kota Mojokerto. <p>B. Bangunan Gedung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luas lantai bangunan memenuhi standar. 1.672 M² • Bangunan dilengkapi dengan ventilasi udara dan sistim pencahayaan yang memenuhi standar. Memenuhi • Bangunan dilengkapi instalasi listrik dengan daya listrik memenuhi standar. 33.000 Watt
---	--

Tahapan			
	Tahap ke-4	Tahap ke-3	Tahap ke-2
✓	<p>Sekolah kami memiliki bangunan gedung yang ukuran, ventilasi, dan kelengkapan lainnya</p>	<p>Sekolah kami memenuhi SNP terkait dengan ukuran ruangan, jumlah ruangan</p>	<p>Sekolah kami memenuhi SPM terkait dengan ukuran ruangan, jumlah ruangan</p>
			<p>Sekolah kami belum memenuhi SPM terkait dengan ukuran</p>
<p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah kami perlu memperluas gudang. 2. Sekolah kami perlu membangun ruang sirkulasi 3. Sekolah kami perlu memperluas tempat bermain/herolah raga 			

5.1. Sarana sekolah sudah memadai

5.1.2. Sekolah memenuhi standar terkait dengan jumlah peserta didik dalam rombongan belajar.

Bukti-Bukti Fisik		Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik					
<ul style="list-style-type: none"> - Kelas 7 ada 10 Rombel - Kelas 8 ada 10 Rombel - Kelas 9 ada 9 Rombel - 		<p>Kekuatan :</p> <p>1. Jumlah rombongan belajar memenuhi standard 29 rombongan</p> <p>Kelemahan :</p>					
Tahapan							
	Tahap ke-4		Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2		Tahap ke-1
	Jumlah peserta didik di dalam rombongan belajar kami lebih kecil dari yang ditetapkan dalam SNP, agar dapat lebih meningkatkan mutu proses pembelajaran.		Sekolah kami memenuhi SNP dalam hal jumlah peserta didik pada setiap rombongan belajar.		Sekolah kami memenuhi SPM dalam hal jumlah peserta didik pada setiap rombongan belajar.		Sekolah kami belum memenuhi SPM dalam hal jumlah peserta didik pada setiap rombongan belajar.
<p>Rekomendasi: Sekolah kami perlu mengurangi jumlah peserta didik dalam rombongan belajar sampai maksimal 32</p>							

5.1. Sarana sekolah sudah memadai	
5.1.3. Sekolah memenuhi standar terkait dengan penyediaan alat dan sumber belajar termasuk buku pelajaran.	
Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik

<ul style="list-style-type: none"> - Denah Lokasi - Daftar Inventaris 	<p>Kekuatan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan alat dan/atau sumber belajar di ruang kelas memenuhi standar. 2. Penyediaan alat dan/atau sumber belajar di perpustakaan memenuhi standar. 3. Penyediaan alat dan/atau sumber belajar di laboratorium komputer memenuhi standar. 4. Penyediaan alat dan/atau sumber belajar di laboratorium bahasa memenuhi standar. <p>Kelemahan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan alat dan/atau sumber belajar di laboratorium IPA tidak memenuhi standar. 2. Penyediaan alat dan/atau sumber belajar di tempat bermain/berolahraga tidak memenuhi 				
Tahapan					
	Tahap ke-4		✓	Tahap ke-2	
	Sekolah kami memiliki alat dan sumber belajar yang melebihi dari ketentuan dalam SNP yang digunakan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran.	Sekolah kami memiliki dan menggunakan alat serta sumber belajar sesuai dengan SNP.		Sekolah kami memiliki dan menggunakan alat serta sumber belajar sesuai dengan SPM.	Sekolah kami belum memiliki dan menggunakan alat serta sumber belajar sesuai dengan SPM.
<p>Rekomendasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah kami perlu melengkapi alat dan/atau sumber belajar di tempat bermain / berolahraga. 2. Sekolah kami perlu melengkapi alat dan/atau sumber belajar di laboratorium IPA 					

5.2. Sekolah dalam kondisi terpelihara dan baik	
5.2.2. Bangunan aman dan nyaman untuk semua peserta didik dan memberi kemudahan kepada peserta didik yang berkebutuhan khusus.	
Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik

<ul style="list-style-type: none"> - Ada pagar pengamanan - Ada tempat-tempat pembuangan sampah - Foto obyek 	<p><u>Kekuatan :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sekolah memiliki pagar. 2. Sekolah memiliki pintu gerbang yang dapat dikunci. 3. Lingkungan sekolah terhindar dari polusi. 4. Bangunan gedung sekolah memiliki sanitasi. 5. Sekolah dalam keadaan bersih. 6. Sekolah dalam keadaan tertib. 7. Sekolah dalam keadaan indah. <p><u>Kelemahan :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bangunan gedung sekolah belum dilengkapi penangkal petir. 2. Bangunan gedung sekolah belum dilengkapi pemadam kebakaran. 3. Setiap ruangan di sekolah belum memiliki temperatur dan kelembaban udara yang tidak melebihi kondisi di luar ruangan. 4. Bangunan gedung sekolah tidak mampu meredam getaran dan kebisingan yang mengganggu proses pembelajaran. 5. Sekolah dalam keadaan tidak rindang. 					
Tahapan Pengembangan						
	Tahap ke-4	Tahap ke-3	✓	Tahap ke-2		Tahap ke-1
	Setiap orang yang datang ke sekolah kami, selain warga sekolah termasuk yang berkebutuhan khusus, dapat merasakan keamanan dan kenyamanan dalam setiap bangunan yang ada.	Bangunan di sekolah kami aman dan nyaman untuk semua peserta didik dan memberi kemudahan kepada peserta didik yang berkebutuhan khusus.		Bangunan yang ada di sekolah kami aman bagi peserta didik namun masih belum nyaman dan memberi kemudahan bagi peserta didik yang berkebutuhan khusus.		Sebagian bangunan di sekolah kami masih belum memenuhi



Rekomendasi:

1. Sekolah kami perlu melengkapi bangunan gedung dengan penangkal petir.
2. Sekolah kami perlu melengkapi bangunan gedung dengan pemadam kebakaran.
3. Sekolah perlu melengkapi bangunan dengan peredam getaran dan kebisingan.
4. Sekolah kami perlu menyediakan pengatur temperatur dan kelembaban udara.
5. Sekolah kami perlu mengadakan perindangan sekolah.



KALENDER PENDIDIKAN
HARI EFEKTIF SEKOLAH, HARI EFEKTIF FAKULTATI DAN
HARI LIBUR SEKOLAH/MADRASAH DI PROVINSI JAWA TIMUR
TAHUN PELAJARAN 2017 / 2018

HARI EFEKTIF SEKOLAH, HARI EFEKTIF FAKULTATIF DAN HARI LIBUR SEKOLAH/MADRASAH DI PROVINSI JAWA TIMUR
TAHUN PELAJARAN 2017/2018
UNTUK TK/RA/BATKLB,SD/MI/SDLB,SMP/MTs/SMP, SMA/MA/SMALB/SMK DAN SEDERAJAT

No	BULAN	TANGGAL																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	JULI'17	LS2	LU	LS2	LS2	LS2	LS2	PPDB	PPDB	LU	PPDB	PPDB	PPDB	DU	DU	PC	LU	1	2	3	4	5	6	LU	7	8	9	10	11	12	LU	13
2	AGUSTUS,17	14	15	16	17	18	LU	19	20	21	22	23	24	LU	25	26	27	LHB	28	29	LU	30	31	32	33	34	35	LU	36	37	38	39
3	SEPTEMBER'17	LHB	40	LU	41	42	43	44	45	46	LU	47	48	49	50	51	52	LU	53	54	55	LHB	56	57	LU	58	59	60	KTS	KTS	KTS	
4	OKTOBER'17	LU	61	62	63	64	65	66	LU	67	68	69	70	71	72	LU	73	74	75	76	77	78	LU	79	80	81	82	83	84	LU	85	86
5	NOPEMBER'17	87	88	89	90	LU	91	92	93	94	95	96	LU	97	98	99	100	101	102	LU	103	104	105	106	107	108	LU	109	110	111	112	
6	DESEMBER'17	LHB	113	LU	114	115	116	117	118	119	LU	120	121	122	123	124	125	LU	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1	LU	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1	LU
7	JANUARI'18	LHB	1	2	3	4	5	LU	6	7	8	9	10	11	LU	12	13	14	15	16	17	LU	18	19	20	21	22	23	LU	24	25	26
8	PEBRUARI'18	27	28	29	LU	30	31	32	33	34	35	LU	36	37	38	39	LHB	40	LU	41	42	43	44	45	46	LU	47	48	49			
9	MARET'18	50	51	52	LU	53	54	55	56	57	58	LU	59	60	61	62	63	LHB	64	65	66	67	68	69	LU	70	71	72	73	LHB	74	
10	APRIL'18	LU	75	76	77	78	79	80	LU	81	82	83	84	LHB	85	LU	86	87	88	89	90	91	LU	92	93	94	70	96	97	LU	98	
11	MEI'18	LHB	99	100	101	102	LU	103	104	105	LHB	106	107	LU	108	109	LPP	LPP	LPP	110	LU	111	112	113	114	115	70	LU	117	LHB	EF	EF
12	JUNI'18	EF	EF	LU	117	118	119	120	121	122	LU	LHR	LHR	LHR	LHR	LHB	LHB	LU	LHR	LU	LS2	70	LS2	LS2	LS2	LS2						
	JULI'18	LU	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LU	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LU																	

KETERANGAN

- | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| LHB : Libur Hari Besar | LPP : Libur Permulaan Puasa | Semester Ganjil : 125 hari | ■ = Masa Ta'aruf Madrasah | ■ = UN Utama SLTA |
| LU : Libur Umum | LHR : Libur Sekitar Hari Raya | Semester Genap : 122 hari | ■ = Penilaian Akhir Semester/ | ■ = USBN dan UAMBT |
| LS1 : Libur Semester 1 | EF : Hari Efektif Fakultatif | Hari Efektif Fakultatif : 4 hari | ■ = Penilaian Akhir Tahun | ■ = UN Utama SLTP |
| LS2 : Libur Semester 2 | KTS : Kegiatan Tengah Semester | KTS : 3 hari | ■ = Pembagian Raport | ■ = US SD/MI |
| | | | ■ = USBN dan UAMBN MA | |

Libur Hari Besar

- | | | |
|---|--|---|
| 17 Agustus. 2017 : Proklamasi Kemerdekaan RI | 1 Januari. 2018 : Tahun Baru Masehi | 15 Mei. 2018 : Hari Raya Idul Fitri 1439 H |
| 1 September. 2017 : Hari Raya Idul Adha | 16 Februari. 2018 : Tahun Baru Imlek 2569 | 16 Juni. 2018 : Hari Raya Idul Fitri 1439 H |
| 21 September. 2017 : Tahun Baru Hidriyah 1439 H | 17 Maret. 2018 : Hari Raya Nyepi Tahun Saka 1940 | |
| 1 Desember. 2017 : Maulud Nabi Muhammad SAW | 30 Maret. 2018 : Wafat Isa Al-Masih | |
| 25 Desember. 2017 : Hari Raya Natal | 13 April. 2018 : Isra' Miroj 1439 H | |
| | 1 Mei. 2018 : Hari Buruh Internasional | |
| | 10 Mei. 2018 : Kenaikan Isa Almasih | |
| | 29 Mei. 2018 : Hari Raya Waisak 2572 | |
| | 2 Juni. 2018 : Nuzulul Qur'an | |
| | 15-16 Juni 2018 : Hari Raya Idul Fitri 1439 H | |

Sidoarjo, Mei 2017
a.n. Kepala Kantor Wilayah
Kepala Bidang Pendidikan Madrasah

Supandi

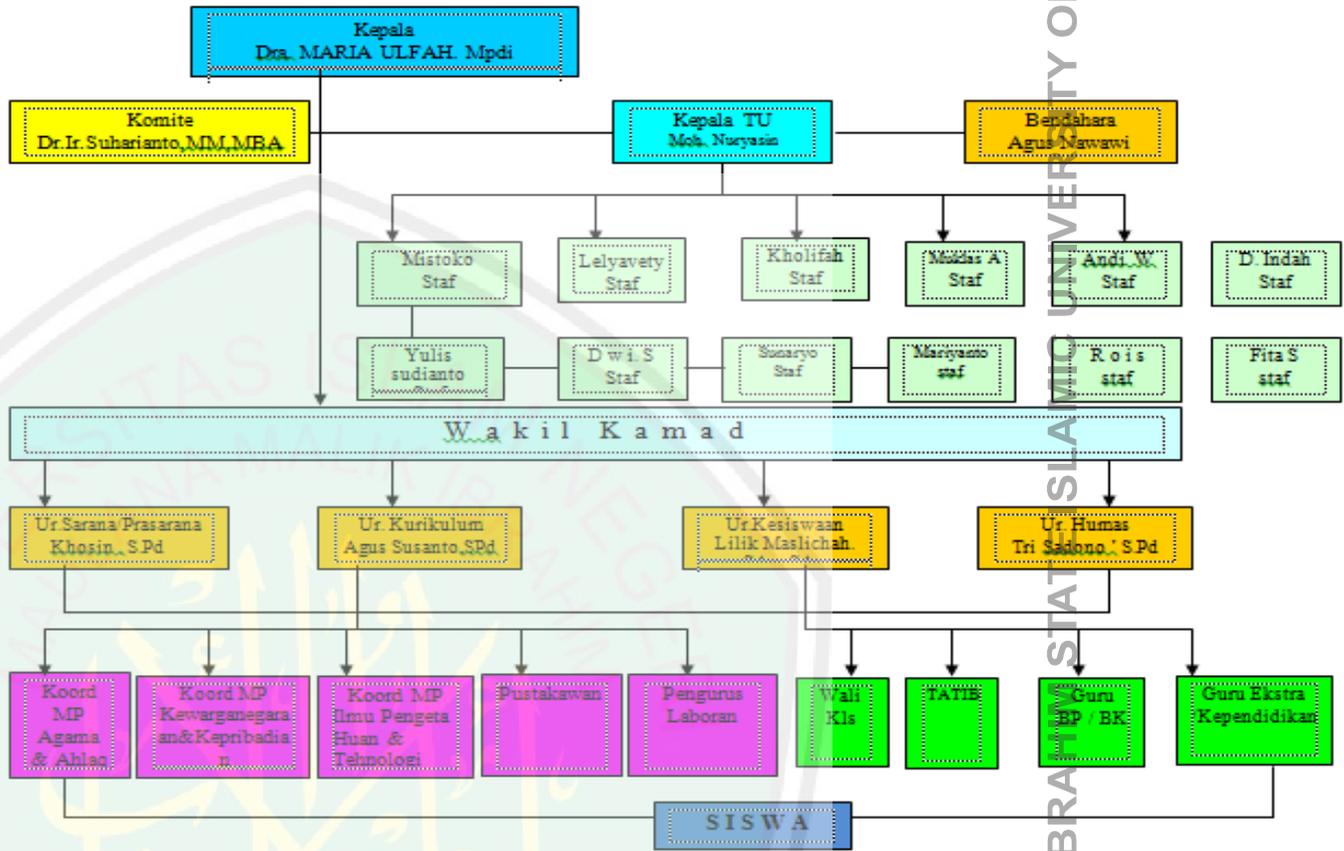
**RENCANA KEGIATAN MADRASAH
TAHUN AJARAN 2017 / 2018**

KOPETENSI LULUSAN			
PROGRAM/ SASARAN	INDIKATOR KEBERHASILAN	KEGIATAN	PENANGGUNG JAWAB
Terlaksananya Kegiatan Penerimaan Murid Baru (penyediaan formulir dan operasional panitia) pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	Kegiatan Penerimaan Murid Baru (penyediaan formulir dan operasional panitia) telah dilaksanakan pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	pelaksanaan Kegiatan Penerimaan Murid Baru (penyediaan formulir dan operasional panitia) pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	
Terlaksananya Kegiatan Pramuka pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	Kegiatan Pramuka telah dilaksanakan pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	pelaksanaan Kegiatan pelatihan Pramuka 4 kali sebulan oleh 4 orang Pembina pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	
Terlaksananya Kegiatan PHBN pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	Kegiatan PHBN telah dilaksanakan pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	pelaksanaan Kegiatan PHBN secara rutin oleh panitia pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	
Terlaksananya Kegiatan PHBI pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	Kegiatan PHBI telah dilaksanakan pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	pelaksanaan Kegiatan PHBI (Pondok Ramadhan dan Maulid Nabi) secara rutin oleh panitia pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	
Terlaksananya Kegiatan UKS / PHBS pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	Kegiatan UKS / PHBS telah dilaksanakan pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	pelaksanaan Kegiatan UKS / PHBS setiap bulan secara rutin pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	
Terlaksananya Kegiatan Rebana dan Seni Baca Al Qur'an pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	Kegiatan Rebana dan Seni Baca Al Qur'an telah dilaksanakan pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	pelaksanaan Kegiatan Rebana dan Seni Baca Al Qur'an setiap bulan secara rutin pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	
Terlaksananya Kegiatan Bantuan Siswa Miskin pada	Kegiatan Bantuan Siswa Miskin telah dilaksanakan pada tahun 2016/2017 sampai 4	pelaksanaan Kegiatan Bantuan Siswa Miskin sesuai kemampuan	

KOPETENSI LULUSAN			
PROGRAM/ SASARAN	INDIKATOR KEBERHASILAN	KEGIATAN	PENANGGUNG JAWAB
tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	tahun ke depan		

SARANA PRASARANA			
PROGRAM/ SASARAN	INDIKATOR KEBERHASILAN	KEGIATAN	PENANGGUNG JAWAB
Tersedianya dana untuk pengecatan dan pengapuran gedung, pagar sekolah dan mebeler pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	Dana untuk pengecatan dan pengapuran gedung, pagar Madrasah dan mebeler telah disediakan pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	pengecatan dan pengapuran gedung, pagar Madrasah dan mebeler pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	
Tersedianya dana untuk perbaikan mebeler pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	Dana untuk perbaikan mebeler telah disediakan pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun	perbaikan mebeler berupa 20 bangku, 30 kursi, 12 jendela dan 8 pintu, pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	
Tersedianya dana untuk pemeliharaan Komputer pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	Dana untuk pemeliharaan Komputer telah disediakan pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	pemeliharaan Komputer (service 15 CPU dan 3 printer) pada tahun 2016/2017 sampai 4 tahun ke depan	

STRUKTUR ORGANISASI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 MALANG



UNIVERSITY OF MALANG
SIAMULI
STATE IBRAHIM MAULANA MALIK

Prestasi – Prestasi Madrasah (Prestasi Lembaga, Guru dan Siswa)

Berikut ini Merupakan Data Prestasi 2 (Dua) Tahun Terakhir yang sementara di dapatkan Oleh Bapak Ibu guru serta siswa – siswi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang:

- 1) Prestasi Lembaga Tahun 2017 (Madrasah Adiwiyata Kabupaten Menuju Provinsi Jawa Timur).
- 2) Lomba Badminton Guru Se – Kabupaten Malang Juara I Kawedanan Turen Tahun 2017.
- 3) Lomba Voly Ball Guru Se – Kabupaten Malang Juara III Kawedanan Turen Tahun 2017.
- 4) Badminton Se – Kabupaten Malang atas Nama Sadat Juara III Tahun 2017.
- 5) Juara 1 Sepak Bola Liga Segi Tiga Tahun 2017.
- 6) Juara I Bidang KSM IPS Tingkat Madrasah Tsanawiyah Negeri Se – Kabupaten Malang Atas Nama Ovi Vindia Ningrum 2018.
- 7) Juara II Bidang KSM IPS Tingkat Madrasah Tsanawiyah Negeri Se – Kabupaten Malang Atas Nama Nikita Mar'atus Sholikhah 2018.
- 8) Harapan III Bidang KSM IPS Tingkat Madrasah Tsanawiyah Negeri Se – Kabupaten Malang Atas Nama Khaisa Lailatul Fadiya 2018.
- 9) Harapan II Bidang KSM B. Inggris Tingkat Madrasah Tsanawiyah Negeri Se – Kabupaten Malang Atas Nama Salviola Cantri Dewi 2018.

- 10) Harapan 1 Bidang KSM PAI Tingkat Madrasah Tsanawiyah Negeri Se – Kabupaten Malang Atas Nama Khofifah Dwi Rahmawati 2018.
- 11) Harapan III 1 Bidang KSM Biologi Tingkat Madrasah Tsanawiyah Negeri Se – Kabupaten Malang Atas Nama Siti Fadilarul Rahmadani 2018.
- 12) Juara I Bidang Pidato Bahasa Inggris di Madrasah Aliyah Negeri 1 Gondanglagei Atas Nama Salviola Cantri Dewi Tahun 2018.
- 13) Juara III Bidang Pidato Bahasa Inggris di Madrasah Aliyah Negeri Kota Malang Atas Nama Salviola Cantri Dewi Tahun 2018
- 14) Juara I Bidang Voli tingkat Se – Malang Raya Atas Nama Tim Bola Voli Putra Tahun 2018.

FOTO – FOTO KEGIATAN

Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang

**Wawancara dengan Ibu Kepala Madrasah
Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang**



Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran



Wawancara dengan Staf Tata Usaha



Wawancara dengan Koordinator Standar Pengelolaan



**Wawancara dengan
Koordinator Standar Kopetensi Lulusan**



Wawancara dengan Waka Sarana Prasarana



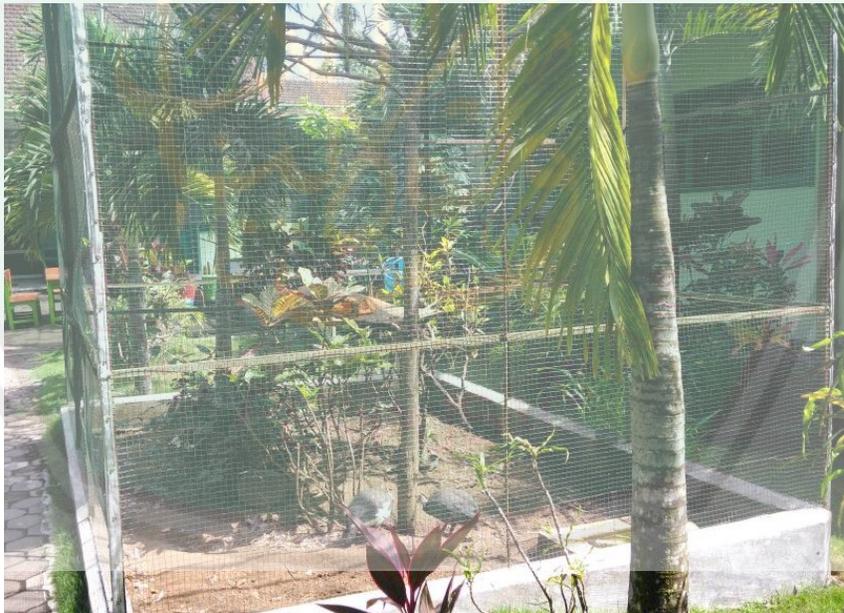
Wawancara dengan WAKA Kurikulum



Wawancara dengan Siswa kelas VIII



Suasana Adiwiyata di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Malang



Suasana Rapat dan Pertemuan Guru



Ruangan Perpustakaan MTs Negeri 2 Malang



Koordinasi Antar Anggota Bidang Standar



Salah Satu Prestasi Siswa – Siswi MTs Negeri 2 Malang



Kegiatan Pondok Romadhon Siswa - Siswi



BIODATA MAHASISWA



- Nama : Arum Rinda
NIM : 14170002
Tempat Tanggal Lahir : Kediri, 29 Juli 1995
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Masuk : 2014
Alamat Rumah : Jalan Merapi Kandangan Rt 001 / Rw 008 Desa
Kandangan Kecamatan Kandangan Kabupaten Kediri
No. HP : 081235076231
E-Mail : Arumrinda95@gmail.com
Riwayat Pendidikan :
- a. Pendidikan Formal:
 - TK ABA 1 Kandangan
 - MI Al – Hidaiyah Kadangan
 - SMP Negeri 1 Kandangan
 - MAN Kandangan
 - Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 - b. Pendidikan Non Formal:

- Ma'had Sunan Ampel al-A'ly (MSAA) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Pogram Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Pogram Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Pendidikan Latihan Dasar Resimen Mahasiswa Mahasurya (DIKALTASAR) Tahun 2015
- Pendidikan Pelatih Nasional Resimen Mahasiswa Indonesia (SUSPELATNAS) Tahun 2015.
- Pendidikan Kursus Kader Pelaksana Resimen Mahasiswa (SUSKALAK) Tahun 2016.

c. Riwayat Organisasi

- Ketua Pramuka Putri Ambalan R.A Kartini di MAN Kandangan tahun 2012.
- Wakil Ketua Dewan Kerja Ranting Kecamatan Kandangan 2013.
- Anggota Brigade Anti Narkoba Kab. Kediri 2012.
- Bendahara OSIS di MAN Kandangan 2011.
- Bendahara OSIS di MAN Kandangan 2012.
- Assisten Logistik dan Bendahara di Resimen Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2016.
- Kepala Logistik dan Bendahara di Resimen Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2017.