

**PENGARUH MANAJEMEN KEPALA MADRASAH TERHADAP  
KUALITAS PENDIDIKAN  
(PENELITIAN PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI SIBOLGA)**

Oleh:

**Irwandi Sihombing<sup>1</sup>**

**Abstract**

Management of education is a major resource for the advancement of a nation, for that education needs to be built and developed to be capable in producing superior human resources, advanced and competitive. The function of education is strategically most important for a nation, especially the people who carry out development should optimize education system functions to deliver the human resources of high quality as the organizer of development and in order to improve the quality of life of the community, the nation and the state. Management of headmaster in improving the quality of education in *Madrasah Aliyah Negeri Sibolga* must strive to increase the quality of education, including the quality of the performance and management of headmaster, deputy, teachers and committee of *Madrasah* to provide and support to all stakeholders of education in *madrasah* as a systematically, integratedly, well-planned and professionally. In order to achieve an effective and efficient organization, management must be enabled fully to every organization including education. The management functions as planning organizing, implementation, monitoring and evaluation.

**Keywords:** Management, Education and Quality

---

<sup>1</sup>Penulis adalah Dosen Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Bahriyatul Ulum KH.Zainul Arifin Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah

## Pendahuluan

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi saat ini akibat adanya persaingan global mempengaruhi semua aspek kehidupan termasuk ke dalam organisasi pemerintahan dan pendidikan. Dalam menghadapi perubahan tersebut organisasi pemerintah dituntut untuk berpacu menciptakan inovasi-inovasi baru dan menyusun strategi kebijakan yang tepat sesuai tuntutan perubahan itu sendiri. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen dan kepemimpinan salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.<sup>2</sup> Perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi dalam pendidikan dan ketersediaan sumber daya lainnya.<sup>3</sup>

Lembaga pendidikan berperan sebagai wahana strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas bagi pembangunan bangsa. Demikian pula lembaga pendidikan Islam di Indonesia telah turut serta dalam menjalankan berbagai aktivitas kependidikan di pentas pendidikan nasional. Sebagai sub sistem pendidikan nasional seperti Madrasah, sekolah agama, pesantren dan perguruan tinggi Islam (PTAI) harus dikelola secara terencana agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas keimanan, ketaqwaan, ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memelihara dan mengembangkan eksistensi bangsa. Karena itu, peran madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam paling modern perlu ditingkatkan melalui penguasaan pengetahuan dan kemampuan manajerial kependidikan guna mencapai efektifitas lembaga pendidikan Islam.<sup>4</sup>

Orang Yunani dulu mengatakan bahwa pendidikan itu ialah pertolongan atau membantu manusia agar ia menjadi manusia. Itu menunjukkan bahwa

---

<sup>2</sup>Amiruddin Siahaan, *Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar, Strategi Pendidikan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Era Global*, cet.1, Bandung: Citapustaka Media Peintis, 2010), hlm. 22

<sup>3</sup>Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, cet.1,( Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 71

<sup>4</sup>Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, cet. I, (Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005), hlm. 1

tidaklah mudah menjadi manusia, karena itu tujuan utama pendidikan itu adalah mendidik manusia (siswa) agar kelak ia menjadi manusia yang berguna.<sup>5</sup> Jadi pendidikan itu sangatlah penting yang akan mengubah sikap dan perilaku manusia itu sendiri.

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang bertujuan agar peserta didik dapat menumbuhkembangkan potensi-potensi kemanusiaan. Potensi kemanusiaan merupakan benih untuk kehidupan masa yang akan datang, yang harus lebih maju dari kehidupan sekarang, baik dalam bidang ilmu pengetahuan yang bersifat keagamaan, umum maupun teknologi. Seperti halnya sekolah umum, madrasah perlu dikembangkan peran dan fungsinya agar pembinaan peserta didik dapat berlangsung optimal, tentu dengan manajemen dan kepemimpinan yang baik. Hanya dengan manajemen dan kepemimpinan yang baik, pengembangan madrasah dapat berjalan untuk merespon perubahan desentralisasi pendidikan saat ini. Pemberdayaan personil madrasah, perbaikan kurikulum, keterampilan dan disiplin siswa serta pengembangan sarana dan prasarana yang diupayakan secara optimal akan terwujud manakala pimpinan madrasah berorientasi pada peningkatan kualitas.

Untuk itu dalam rangka reformasi di bidang pendidikan, maka pemerintah pusat, dalam hal ini Kementerian Pendidikan Nasional dan Kementerian Agama, berupaya terus melakukan penyempurnaan sistem pendidikan nasional melalui penyempurnaan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang juga secara langsung berpengaruh terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan.

Pendidikan merupakan fungsi strategis dan paling utama bagi suatu bangsa, terutama bangsa yang melaksanakan pembangunan harus mengoptimalkan fungsi sistem pendidikannya untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sebagai penyelenggara pembangunan dan dalam rangka meningkatkan mutu kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Fungsionalisasi sistem pendidikan nasional haruslah mengupayakan peningkatan mutu pendidikan, diantaranya kualitas kinerja dan manajemen kepala madrasah, wakil kepala, guru dan Komite Madrasah yang disertai tugas memberikan *support* kepada seluruh *stakeholder* pendidikan di madrasah secara sistematis, terpadu, terencana dan profesional.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islami: Integrasi Jasmani, Rohani dan Qalbu Memanusiakan manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 32

<sup>6</sup>M.Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Agama dan Umum*, cet.2, Jakarta: Bumi Aksara, 1991, hlm. 105

Jajaran Kementerian Agama sebagai pihak yang menaungi madrasah khususnya madrasah aliyah juga harus mampu mengkoordinir pengelolaan satuan-satuan kerjanya itu sebagaimana diamanatkan Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan kebijakan-kebijakan pendidikan nasional di bawahnya yang perlu sebagai landasan hukum dalam pengimplementasian Undang-undang No. 20 Tahun 2003 itu.<sup>7</sup>

Madrasah merupakan salah satu institusi pendidikan Islam yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaannya, karena keberhasilan madrasah juga merupakan keberhasilan pendidikan Islam. Peran kepala madrasah sebagai salah satu unsur terpenting dalam pengelolaan madrasah sangat dibutuhkan. Kepala madrasah mempunyai tanggungjawab penuh terhadap kemajuan dan keberhasilan madrasah dan diharapkan madrasah dapat lebih meningkat dan berkembang.<sup>8</sup>

Kementerian Agama sebagai bagian penting dalam dunia pendidikan Indonesia juga menyadari pentingnya tata kelola di atas, tak terkecuali dengan manajemen pengembangan personilnya yang menempati posisi strategis, khususnya yang berkenan dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, komite madrasah dan seluruh *stakeholder* madrasah. Untuk itu jajaran kementerian agama RI melalui Direktorat Madrasah dan pendidikan Agama Islam (Dit. Mapedais) dari tingkat Pusat hingga Kabupaten/kota memosisikan diri untuk meningkatkan kinerja kepala madrasah, wakil kepala, dan guru agar tata kelola madrasah-madrasah menjadi lebih baik, yang tentunya hal tersebut menjadi modal utama untuk mencapai mutu pendidikan yang tinggi di madrasah sebagai lembaga resmi Kementerian Agama dengan motto “ Madrasah Lebih Baik dan Lebih Baik Madrasah”.

Daya tarik dari pendekatan manajerial sistem pendidikan yang diterapkan oleh pengaruh kepala madrasah terhadap kualitas pendidikan di MAN Sibolga sesuai dengan perspektif pendidikan Islam sangatlah bagus sehingga akan mendorong madrasah ini mengalami peningkatan yang signifikan baik kualitas kinerja maupun maju melalui program-program dan terobosan dengan perumusan strategis yang telah dicanangkan, sehingga animo masyarakat untuk sekolah di MAN Sibolga ini terus meningkat. Pada dasarnya, pendidikan dalam perspektif

---

<sup>7</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>8</sup>Ramayulis, *Sejarah Pendidikan Islam: Napak tilas Perubahan konsep, filsafat dan metodologi pendidikan Islam dari era Nabi Saw sampai Ulama Nusantara*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2012), hlm. 440

Islam berupaya untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik seoptimal mungkin baik yang menyangkut kualitas, jasmaniyah, rohaniyah maupun akal dan akhlak siswanya.

### **Manajemen kepala madrasah**

Secara bahasa manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, mengurus, menata, mengatur, dan mengendalikan. Dengan demikian manajemen dapat diterjemahkan menjadi mengelola, penataan, pengurusan, pengaturan dan pengendalian.<sup>9</sup> Dalam kamus besar Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.<sup>10</sup>

Kepala madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala madrasah, dengan kata lain kepala madrasah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin sebuah lembaga madrasah dimana diselenggarakan suatu proses belajar mengajar. Dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di MAN Sibolga, perlu pengaruh manajemen kepala madrasah yang signifikan untuk melakukan pembenahan dan terobosan-terobosan pengelolaan, penataan baik administrasi, manajemen, peningkatan kualitas guru, sarana prasarana, kualitas belajar dengan menggunakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan (evaluasi).

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, dosen, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan. Tujuan pendidikan sebagaimana tertuang pada Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 4, antara lain dirumuskan: “pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>Gouzali Saydan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996), hlm. 3

<sup>10</sup>Tim Penyusunan Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 708

<sup>11</sup>Ramayulis, *Sejarah Pendidikan Islam....* h. 443

Dalam penerapannya, peranan manajemen sangat ditentukan oleh fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi inilah yang menjadi inti dari manajemen itu sendiri. Fungsi tersebut merupakan proses yang harus dilaksanakan oleh semua pihak yang terlibat dalam organisasi dan termasuk yang menentukan berhasil atau tidaknya kinerja manajemen.<sup>12</sup>

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien itulah, manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada lembaga pendidikan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Paling tidak keempat fungsi tersebut dianggap sudah mencukupi bagi aktivitas dan sumber daya material melalui kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>13</sup>

Dalam sebuah teori sukses mengatakan: seberapa besar “*space of possibility*” seseorang dapat dilihat oleh kemampuan perencanaan. Jika Seseorang yang memiliki visi dan obsesi yang besar, maka ia akan memiliki energi yang luar biasa dibanding dengan orang yang pesimis dan tidak memiliki obsesi dimasa depan. Oleh karena itu, pengaruh manajemen kepala madrasah terhadap kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh beberapa program, seperti:

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas majerial pada setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (*performance*) satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan. Mondy dan Premeaux dalam syafaruddin menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkan dalam kenyataan.<sup>14</sup> Berarti di dalam perencanaan akan ditentukan apa yang akan dicapai dengan membuat rencana dan cara-cara melakukan rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para manejer di setiap level manajemen. Jika perencanaan dilakukan dengan pendekatan 5 W + 1 H, maka proses perencanaan tersebut harus dapat menjawab lima pertanyaan pokok, yaitu (1) apa yang akan dikerjakan dalam satu kurun waktu tertentu? (2) siapa yang bertanggungjawab untuk melakukan, dan kepada siapa bertanggung jawab?

---

<sup>12</sup>Richa M. Steer, *Managing Effective Organization: an Introduction*, (Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth, Inc, 1985), hlm. 673

<sup>13</sup>Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan: Mengembangkan Ketrampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, cet.1, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2011), hlm.40

<sup>14</sup>*Ibid*, h. 52.

(3) prosedur, mekanisme dan metode kerja yang bagaimana yang akan diberlakukan dalam pelaksanaan kegiatan tersebut agar terintegrasi dengan baik? (4) adakah penjadwalan kegiatan yang jelas dan harus ditaati? (5) dan apa alasan yang benar-benar data dipertanggungjawabkan tentang mengapa berbagai kegiatan harus dilaksanakan?<sup>15</sup>

Pengaruh manajemen kepala madrasah sangat menentukan dalam proses pendidikan yang di laksanakan di madrasah serta dalam pencapaian tujuan pendidikan baik tujuan instruksional, tujuan kurikuler, ataupun tujuan institusional. Di dalam prakteknya peran kepala madrasah dalam melaksanakan proses pendidikan akan terlihat dari aktivitas/penampilannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain semua itu akan nampak dari manajemen yang diterapkan sebagai kepala madrasah. Manajemen merupakan sebuah proses kerjasama untuk mencapai tujuan bersama melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Dalam ajaran Islam, Allah Swt memerintahkan umat manusia agar senantiasa mempersiapkan diri dengan perencanaan yang matang, penetapan tujuan, membuat strategi dan memiliki program yang baik dalam menghadapi hari esok yang lebih baik. Kemampuan kepala madrasah melaksanakan manajemen pengembangan sumber daya manusia termanifestasi dari firman Allah Swt dalam qur'an surat al-Hasyr ayat 18:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوْا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ تَّقُوْا ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ



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.(QS. Al-Hasyr (58): 18).<sup>16</sup>

Ayat tersebut di atas menjadi inspirasi bagi pengelola madrasah untuk menggunakan manajemen yang dapat meningkatkan kualitas madrasah. Makna memperhatikan apa yang diperbuatnya untuk hari esok adalah beraktivitas dengan keimanan yang benar sehingga dengan aktivitas yang didasarkan pada niat yang

<sup>15</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga..*, h. 63-64

<sup>16</sup>Fadli Abdurrahman al-Fasl, *Al qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Syaamil Cipta Media, 2005, h. 548

baik dan keimanan yang benar, para pengelola madrasah mendapatkan nilai kebaikan dari Allah swt.

Ada suatu pendekatan yang logis terhadap perenacanakan meliputi langkah-langkah:

- 1) Memperhatikan lingkungan polotis, ekonomis, dan kompetitif di masa datang.
- 2) Visualisasi peranan yang dikehendaki dari pada organisasi didalam lingkungan.
- 3) Merasakan kebutuhan-kebutuhan dan keperluan.
- 4) Menentukan parubahan-perubahan dalam kebutuhan dan keperluan-keperluan kelompok lain yang berkepentingan (pemegang saham, pegawai, penawar, pembeli)
- 5) Mengembangkan sarana yang luas, tujuan-tujuan, rencana-rencana yang akan mengarahkan usaha-usaha seluruh organisasi.
- 6) Menterjemahkan perencanaan yang luas ini kedalam usaha-usaha fungsional atas dasar yang lebih terperinci, riset, perencanaan dan pengembangan, produksi, distribusi, dan pelayanan.
- 7) Mengembangkan perencanaan lebih terperinci dan kontrol atas penggunaan sumber-sumber dalam tiap-tiap wilayah fungsional selalu dihubungkan dengan usaha perencanaan yang menyeluruh.<sup>17</sup>

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Kardaman dan Yusuf Udaya bahwa pengorganisasian dalam dunia manajemen diartikan sebagai penetapan struktur peran-peran melalui penentuan aktifitas-aktifitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama, pengelompokan aktifitas, penugasan kelompok, aktifitas manajer, pendelegasian wewenang dan informasi horizontal dan vertikal dalam struktur organisasi.<sup>18</sup>

Jadi, pengorganisasian adalah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan berbagai macam kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu serta penempatan hal-hal yang diperlukan. Dari defenisi ini disimpulkan bahwa secara praktis, indikator utama pengorganisasian adalah adanya struktur kerja dan pembagian tugas (*job discription*) serta tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam konteks pengorganisasian ini, Allah Swt juga menegaskan dalam al Qur'an Surat Al Maidah ayat 2 yang berbunyi:

---

<sup>17</sup>*Ibid*, h. 61.

<sup>18</sup>A.M. Kardaman Dan Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996, h. 118

.... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ  
الْعِقَابِ .

dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa dan janganlah kamu tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”.(Q.S.5/2).<sup>19</sup>

Ayat tersebut diatas menunjukkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial harus saling tolong menolong dalam mensukseskan rencana kebaikan yang telah dirumuskan bersama sehingga dapat terealisasi secara lebih efektif dan efisien.

Organisasi adalah berkumpulnya sejumlah orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah rencana disusun oleh manejer, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisir sumber daya manusia dan sumber daya fisik sehingga dapat termanfaat secara tepat.

Sedangkan pengorganisasian (*Organizing*) adalah proses dimana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas mengkoordinasi hasil-hasil yang akan dicapai sehingga tujuan yang akan ditetapkan dapat tercapai.

Jadi proses pengorganisasian adalah kegiatan, menempatkan seseorang dalam struktur organisasi sehingga memiliki tanggung jawab, tugas dan kegiatan yang berkaitan dengan fungsi organisasi dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama melalui perencanaan.

Pengorganisasian dalam aktivitasnya mencakup hal-hal berikut:

- 1) Siapa melakukan apa
- 2) Siapa memimpin siapa
- 3) Menetapkan saluran komunikasi
- 4) Memusatkan sumber-sumber daya terhadap sasaran.

Pengorganisasian sebagai proses kepengurusan adalah mencakup membagikan pekerjaan yang harus dikerjakan, membagi tugas kepada karyawan untuk melaksanakannya, mengalokasikan sumber daya yang memberikan bantuan, kemudian mengkoordinasikan pekerjaan untuk mencapai hasil.<sup>20</sup>

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerjasama organisasi. Karena tugas-tugas ini demikian

---

<sup>19</sup>QS. Al-Maidah/5:2

<sup>20</sup>Syafaruddin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran*, (Ciputat: Quantum Teaching, PT Ciputat Press), hlm. 73.

banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing organisasi.

Salah satu prinsip pengorganisasian adalah terbaginya semua tugas dalam berbagai unsur organisasi secara operasional. Dalam pengorganisasian seorang manajer timnya hanya mengidentifikasi tugas dan menentukan hubungan, namun yang paling penting adalah mempertimbangkan orang-orangnya dengan memperhatikan kebutuhannya agar berfungsi dengan baik. Oleh karena itu pengorganisasian yang efektif dapat membagi tugas secara merata dan menstrukturkan tugas-tugas ke dalam sub-sub komponen organisasi.

Pengorganisasian diartikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas orang-orang itu dalam organisasi.<sup>21</sup>

Ada empat syarat yang harus dipertimbangkan pengorganisasian yaitu legitimasi, efisiensi, keefektipan dan keunggulan.<sup>22</sup> Menurut Ngalim Purwanto yang perlu diperhatikan dalam pengorganisasian adalah pembagiab tugas, wewenang, dan tanggungjawab hendaknya disesuaikan dengan pengalaman, bakat dan minat, pengetahuan dan kepribadian masing-masing orang yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.<sup>23</sup>

Dengan demikian pengorganisasian merupakan suatu langkah yang tepat untuk dapat mempetakan rencana organisasi secara jelas. Maka fungsi pengorganisasian dapat digunakan sebagai alat untuk memajukan organisasi.

### c. Pelaksanaan (*actuating*)

Pelaksanaan (*actuating*) adalah aktifitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi.

*Actuating*, dalam bahasa Indonesia artinya adalah menggerakkan. Maksudnya, suatu tindakan untuk mengupayakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi, *actuating* bertujuan untuk menggerakkan orang agar mau bekerja dengan sendirinya dan penuh dengan kesadaran secara bersama- sama untuk mencapai tujuan organisasi

---

<sup>21</sup>Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 49.

<sup>22</sup>*Ibid*, h. 50.

<sup>23</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 16.

secara efektif dan efisien. Dalam hal ini dibutuhkan kepemimpinan (*leadership*) yang baik.

*Actuating* merupakan upaya untuk merealisasikan suatu rencana. Dengan berbagai arahan dengan memotivasi setiap karyawan untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi, yang sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab. Maka dari itu, *actuating* tidak lepas dari peranan kemampuan *leadership*.

Masalah pelaksanaan ini pada dasarnya berkaitan erat dengan unsur manusia sehingga keberhasilannya juga ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah dalam hubungan dengan guru, pegawainya dan siswanya. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan kepala madrasah dalam berkomunikasi, daya kreasi serta inisiatif yang tinggi dan mampu mendorong semangat dari para guru dan pegawainya.<sup>24</sup>

Pelaksanaan (*Actuating*) adalah peran manajer untuk mengarahkan pekerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan adalah implementasi rencana, berbeda dari *planning* dan *organizing*. *Actuating* membuat urutan rencana menjadi tindakan dalam dunia organisasi. Sehingga tanpa tindakan nyata, rencana akan menjadi imajinasi atau impian yang tidak pernah menjadi kenyataan

Menggerakkan personil lembaga pendidikan (termasuk) madrasah berarti merangsang para staf, guru-guru dan pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dalam kependidikan secara sukarela dan antusias menuju tercapainya tujuan pendidikan. Setelah tugas dibagi, dijelaskan tanggung jawabnya, tujuan, prosedur kerja dalam suatu lembaga pendidikan, maka mereka harus didorong agar bekerja dengan baik dan efektif..

#### d. Pengawasan

Pengawasan dilakukan untuk memantau, mengendalikan, membina dan pelurusan sebagai upaya pengendalian mutu suatu kegiatan/pekerjaan. Melalui pengawasa dapat diketahui apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana awal. Nawawi menegaskan bahwa pengawasan berarti kegiatan mengukur tingkat efektifitas kerja personal dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan.<sup>25</sup>

Pengawasan dilakukan sebagai aktivitas penyesuaian terhadap rencana sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang melebihi batas toleransi. Pengawasan menurut Pidarta dijadikan sebagai kendali performan petugas, proses

---

<sup>24</sup>Sowardji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*,( Yogyakarta: Kanisius, 1994), hlm. 4

<sup>25</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1983), hlm. 43.

dan output sesuai dengan rencana, walaupun ada penyimpangan hal itu diusahakan agar tidak melebihi dari batas yang dapat ditoleransi.<sup>26</sup>

Prinsip-prinsip pengawasan yang perlu diperhatikan menurut Messie adalah:<sup>27</sup>

- 1) Tertuju pada strategi sebagai kunci sasaran yang menentukan keberhasilan
- 2) Menggunakan umpan balik sebagai bahan revisi dalam mencapai tujuan
- 3) Fleksibel dan responsive terhadap perubahan-perubahan kondisi dan lingkungan
- 4) Cocok dengan organisasi, pendidikan misalnya organisasi dengan sistem terbuka
- 5) Merupakan kontrol diri sendiri
- 6) Bersifat langsung di tempat kerja
- 7) Memperhatikan hakikat manusia dalam mengontrol para petugas pendidikan.

Evaluasi diartikan sebagai pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggungjawabkan. Menurut TR. Morrison, ada tiga faktor penting dalam konsep evaluasi, yaitu: pertimbangan (*judgement*), diskripsi objek penilaian, dan kriteria yang tertanggung jawab (*defensible criteria*).<sup>28</sup> Dengan demikian evaluasi adalah kegiatan untuk mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan berhasil atau tidak. Jadi pada dasarnya yang di evaluasi adalah program, yaitu suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, lengkap dengan rincian tujuan dari kegiatan tersebut.

### Temuan Khusus

Kunci keberhasilan manajemen pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap komponen-komponen yang ada di lembaga, komponen-komponen itu seperti guru, staf, siswa, dan komponen yang berkaitan terhadap pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah serta kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan di madrasah. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus agar dapat menggerakkan dan memotivasi orang-orang yang terlibat dalam institusi tersebut, maka diperlukan adanya suatu manajemen kepemimpinan.

Berbicara mengenai pengaruh manajemen kepala madrasah di MAN Sibolga terhadap terhadap kualitas pendidikan di lembaga tersebut dalam

---

<sup>26</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 158.

<sup>27</sup> *Ibid*, h. 159

<sup>28</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 7.

menjalankan roda kepemimpinan, kepala madrasah ini membangun rasa kekompakan dan royalitas sesama guru, staf dan para karyawan guna untuk mencapai keberhasilan madrasah. Kepala madrasah juga membangun rasa kekeluargaan yang tujuannya menghindari rasa kekakuan diantara atasan dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi madrasah akan bisa terlaksana secara efektif. Sebaliknya bila tidak bisa menggerakkan anggota efektif tidak akan bisa mencapai tujuan. Perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru baik sebagai individu mampu sebagai kelompok.

Dalam memberdayakan kualitas sumber daya manusia, manajemen kepala madrasah juga berperan aktif terkait dengan peningkatan mutu lulusan seperti telah dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas lulusan. Hal ini dapat dilihat dari diadakannya pelatihan-pelatihan para tenaga pengajar (guru) tentang pembelajaran yang mengarah pada keaktifan siswa, mengembangkan potensi kreatifitas siswa dan membuat les/jam tambahan serta mengadakan kegiatan-kegiatan yang mengarah kepada kerohanian seperti menghafal al Qur'an, ceramah pagi (kultum) setiap apel pagi dan sholat dzuhur bersama-sama.

Lebih intern lagi kepala madrasah mengupayakan pelaksanaan manajemen melalui guru dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan, memantau kinerja guru (*supervisi*) selalu memberikan kebebasan kepada guru untuk berinisiatif selama tidak lepas dari koridor dan kepala madrasah bersikap korektif terhadap bawahan yaitu guru dan para stafnya serta mengadakan rapat bulanan yang ditujunya mengevaluasi terhadap kinerja masing-masing guru. Selain upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam peningkatan kualitas lulusan juga memperhatikan keadaan siswa, dengan cara pemupukan terhadap anak didik melalui remedial dan try out serta kegiatan-kegiatan yang mengarah terhadap peningkatan mutu lulusan dan kualitas siswa.

Jika diamati lebih jauh tentang pengaruh manajemen kepala madrasah untuk mencapai pelaksanaan manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MAN Sibolga menitikberatkan terhadap standar kelulusan siswa 100 %, dan memperoleh nilai yang baik, peningkatan alumni masuk ke perguruan tinggi yang terkenal.

Dalam mengambil suatu keputusan yang demokrasi, manajemen kepala madrasah yang executive akan mengedepankan prinsip musyawarah dengan

orang-orang yang ada dalam tanggung jawabnya. Bahkan tidak akan mengambil suatu keputusan hanya didasarkan atas pendapat seorang saja.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa pengaruh manajemen sebagai proses menciptakan visi dan misi mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya. Disini jelas, bahwa pengaruh manajemen kepala madrasah merupakan suatu proses yang akan melahirkan program-program sehingga baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dapat berjalan dengan baik.

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Defenisi ini mengandung tiga implikasi penting, yaitu (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya,(3) adanya kemampuan dalam menggunakan berbagai bentuk yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku.

Berbicara tentang pelaksanaan manajemen kepala madrasah dalam koridor lingkungan madrasah maka siapakah orang yang paling bertanggung jawab atas kelangsungan kualitas ini? jika menurut jawaban secara global maka tipe instansi dan individu di lingkungan madrasah itu bertanggung jawab atas manajemen di madrasahnyanya. Namun jika kita harus menyebut nama pihak yang paling bertanggung jawab atas kelangsungannya di lingkungan madrasah, maka orang itu adalah kepala madrasah.

Kepala madrasah pada dasarnya adalah pemimpin. Ia adalah pemimpin bagi guru, pegawai dan anak didik. Ini membawa implikasi bahwa kehadiran dirinya di madrasah merupakan figure yang menjadi panutan sekaligus penentu keberhasilan madrasah. Kepala madrasah menjalankan kepemimpinannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Untuk itu kepala madrasah diharapkan mampu memancing motivasi, menggerakkan dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan pendidikan menentukan keberhasilan madrasah mencapai tujuannya. Keberhasilan kepemimpinan madrasah akan membawa keberhasilan pula dalam pencapaian tujuan pendidikan di madrasah. Ini mengandung pengertian bahwa kepala madrasah memegang kunci keberhasilan suatu madrasah.

Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan

peranan kepala madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah. Studi keberhasilan kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah.<sup>29</sup>

Keberhasilan tujuan pendidikan di madrasah tidak terlepas dari peranan kepala madrasah, pernyataan ini diperkuat oleh pendapatnya Wahjosumidjo, yang menyatakan bahwa pentingnya peranan kepala madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah mencapai visi, misi dan tujuan. Menurutnya ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan madrasah.
2. Kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan madrasah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.<sup>30</sup>

Menurut Sallis dalam bukunya Syafaruddin yang berjudul *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, ada beberapa peranan utama pemimpin pendidikan dalam mengembangkan kultur (budaya) mutu yaitu :

- a. Memiliki visi yang jelas mengenai mutu terpadu bagi organisasinya.
- b. Memiliki komitmen yang jelas terhadap perbaikan mutu.
- c. Menjamin bahwa kebutuhan pelanggan menjadi pusat kebijakan dan pekerjaan.<sup>31</sup>

Kepemimpinan kepala MAN Sibolga dalam pelaksanaan manajemen berbasis madrasah adanya strategi atau langkah yang dijalankan yaitu melalui pengembangan kualitas guru dengan mengadakan kegiatan-kegiatan semacam pelatihan dan workshop. Perhatian khusus terhadap prestasi siswa melalui les tambahan dan lain-lain. Berdasarkan hal tersebut sejalan dengan pendapat Mulyasa dalam bukunya yang berjudul *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* menyebutkan beberapa strategi atau langkah-langkah terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas SDM yaitu strategi umum dan strategi khusus.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala MAN Sibolga tersebut diharapkan menghasilkan *output* lulusan yang produktif, kreatif dan profesional. Tentu hal itu tidak lepas dari sikap dan perilaku seorang kepala madrasah sebagai

---

<sup>29</sup>Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 9

<sup>30</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm. 84

<sup>31</sup>Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan, Akuntabilitas Pemimpin Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, cet. 1, Jakarta: Ciputat Press, 2010, hlm. 86

motor penggerak terhadap kemajuan madrasah, sikap dan perilaku tersebut juga dapat disebut dengan kepemimpinan kepala madrasah.

Aspek yang menonjol dalam manajemen kepala MAN Sibolga ini adalah pengendalian diri yang baik, kemampuan bekerja sama, keramahan, kepandaian bergaul, hubungan antar pribadi yang baik, disiplin, spiritualitas atau penghayatan ke-Islam-annya.

Tingkat pengendalian diri yang baik, menunjukkan bahwa mereka mampu menanggapi situasi dan kondisi yang kurang kondusif sekalipun yang diharapkan dilingkungan kerjanya walaupun secara konseptual mereka menganggap situasi dan kondisi demikian dapat mempengaruhi semangat kerja mereka, namun kepemimpinannya yang baik mampu meningkatkan kreatifitas pendidikan dan manajemen pendidikan.

Internalisasi nilai-nilai Islam juga pada umumnya terefleksi melalui penampilan dan akhlaq yang Islami dari bagi para kepala madrasah dalam bekerja berupaya membekali diri dengan sifat ihsan, jujur, konsisten dan ikhlas. Sedangkan pada aspek lain dari kepemimpinannya, para kepala madrasah pada umumnya memiliki semangat bekerja yang dipengaruhi oleh situasi tempat bekerjanya emosional, lekas mengalah, dan objektivitasnya terhadap suatu situasi atau persoalan tidak jarang kurang sesuai dengan kenyataannya meskipun hal itu berlangsung tanpa disadari atau disengaja.

Dari data penelitian yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa peran kepala madrasah ini pada umumnya memiliki semangat bekerja yang dipengaruhi oleh situasi tempat pekerjaan. Dalam hal jika mereka menganggap lingkungan kerjanya kurang kondusif, maka semangat bekerja dapat menurun. Hal ini tentu kelihatan sebagai hal yang paradoks di satu sisi mereka mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik meskipun pada situasi dan kondisi yang dianggap kurang kondusif sekalipun, namun di sisi lain mereka juga dapat kehilangan semangat untuk bekerja dengan baik karena situasi dan kondisi yang demikian. Secara teoretis orang yang amat baik kepemimpinannya akan memiliki semangat bekerja yang tidak mudah surut bagaimana pun keadaannya dan patang menyerah dalam menghadapi setiap kendala yang timbul.

Kepemimpinan terbentuk dan terpola dalam rentang waktu yang lama bahkan dipengaruhi interaksinya dengan orang tuanya, lingkungan sosial dan budaya masyarakat, lingkungan pendidikan dan lingkungan alamnya. Watak emosional yang berkombinasi dengan sifat teliti suka menolong orang, suka tenggang rasa akan ruang bijaksana karena kemampuannya mengenali watak dan

kepemimpinan orang lain menandakan pribadi yang aktif akan memunculkan kepemimpinan orang hebat. Orang hebat di sini tentunya adalah sosok kepala madrasah yang profesional, berdedikasi, dan berdaya amat baik.

Kepala sekolah/madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang diangkat menjadi kepala sekolah/madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan –persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.<sup>32</sup>

Sebagaimana para kepala madrasah ini memiliki kepandaian bergaul yang amat baik yang dapat diamati dari keaktifan dilingkungan sosial atau masyarakatnya. Di samping itu mereka juga memiliki konsep harga diri yang positif dan proposional yang menggerakkan aspirasi dan acuan kerjanya. Mereka menilai serta menganggap dirinya dan banyak menuntut. Mereka tidak mudah merasa puas dengan prestasi yang telah diraihny dan membutuhkan perhatian dalam hal itu yang menandakan kepemimpinan yang sehat.

Ada empat temuan dari manajemen kepala MAN Sibolga, yakni:

1. Perencanaan (*Planning*), dalam perencanaan ini kepala MAN Sibolga dalam mengimplementasikan peran dan fungsi manajerialnya di madrasah telah melakukan perencanaan secara berkala baik yang bersifat jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Kemudian kepala MAN Sibolga ini juga melakukan perencanaan tidak berjalan sendiri, tapi juga melibatkan berbagai pihak mulai dari wakil kepala madrasah, guru, tata usaha, bahkan komite madrasah. Pelibatan pihak-pihak terkait tersebut mengindikasikan bahwa kepala MAN Sibolga dalam melakukan perencanaan menggunakan metode musyawarah dan mufakat. Bahkan dalam musyawarah dan mufakat tersebut, beliau juga menunjukkan sikap penghargaan dan pengakomodiran terhadap berbagai saran dan pendapat yang diungkapkan para peserta rapat yang bertujuan untuk menunjang pencapaian tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.
2. Pengorganisasian (*organizing*), terkait dengan pengimplementasian manajemen pengorganisasian kepala MAN Sibolga telah memiliki struktur organisasi yang akan mendukung proses pelaksanaan program yang telah direncanakan. Kemudian dalam memposisikan masing-masing personalia, kepala MAN Sibolga lebih mempertimbangkan kesesuaian kompetensi masing-masing dengan posisi yang akan di duduki. Selain itu kepala madrasah

---

<sup>32</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 85

juga sangat mempertimbangkan kesiapan atau kesanggupan masing-masing personalia yang akan menduduki posisi struktural di madrasah tersebut. Untuk menunjang kelancaran proses pengimplementasian program yang telah direncanakan, kepala madrasah memberikan pemahaman yang lebih komprehensif akan tugas pokok, fungsi yang merupakan bagian dari tanggungjawab masing-masing. Terlebih kepala madrasah memberikan penjelasan tidak hanya secara tertulis tapi juga secara dialogis. Metode dialogis ini lebih jauh lebih signifikan dalam membangun pemahaman yang utuh akan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

3. Pelaksanaan (*actuating*), dalam penelitian ini, manajemen pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala MAN Sibolga didapat beberapa temuan-temuan, yakni:
  - a) Membangun keteladanan, kepala madrasah terlebih dahulu membangun prinsip keteladanan. Keteladanan memang menjadi bagian terpenting yang harus ada dalam diri seorang pemimpin, terlebih pimpinan sebagai institusi pendidikan. Dengan demikian apa yang telah dilakukan kepala madrasah merupakan bukti bahwa beliau telah mengimplementasikan konsep kepemimpinan Islam dengan lebih mengutamakan keteladanan dalam melaksanakan tugas ataupun kerja.
  - b) Memberikan dan menjelaskan perintah.  
Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepala madrasah dalam mengimplementasikan perintah kepada bawahannya sesuai tugas pokok, fungsi masing-masing. Instruksi itu harus ada dalam sebuah struktur organisasi yang memiliki hubungan garis institusi antara atasan dengan bawahan.
  - c) Memberikan petunjuk pelaksanaan suatu kegiatan  
Kepala madrasah telah menyusun petunjuk pelaksanaan suatu kegiatan. Dengan adanya petunjuk ini, diharapkan setiap staf yang telah diberikan tugas pokok dan fungsi masing-masing akan lebih mudah melaksanakan berbagai tugas dan kerja yang telah dibebankan kepadanya.
  - d) Memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.
4. Pengawasan (*controlling*), pengawasan merupakan proses untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Pengawasan ini bertujuan untuk mengantisipasi terjadinya penyimpangan sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Seorang pengawas harus mampu menjalankan tugas kepengawasannya secara profesional. Pengawasan harus mengedepankan

prinsip keadilan dan objektivitas dalam melakukan pengawasan agar hasil pengawasan tersebut lebih tepat sasaran dan dapat berfungsi untuk mereformasi keadaan. Kemudian, pengevaluasian (*evaluation*), evaluasi merupakan proses penilaian atau pengukuran terhadap kesesuaian pelaksanaan kerja dengan program yang telah direncanakan. Evaluasi ini bisa disebut konklusi kinerja pengawasan. Artinya berbagai *track record* pengawasan yang telah dilakukan menjadi catatan-catatan penting untuk menarik konklusi penilaian terhadap progress kerja yang telah dilakukan.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan sebagai prosedur mengidentifikasi dan mendiskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi pada latar yang bersifat alamiah. Kemudian Strauss dan Corbin mengemukakan bahwa “penelitian kualitatif dapat mengungkapkan peristiwa nyata di lapangan, dapat mengungkapkan nilai-nilai yang tersembunyi, lebih peka terhadap informasi yang bersifat deskriptif serta berusaha mempertahankan keutuhan objek yang diteliti.”<sup>33</sup> Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: pengamatan (*observasi*), wawancara (*interview*) dan studi dokumentasi.

### **Penutup**

Pengaruh manajemen kepala madrasah terhadap kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sibolga berhasil setelah menerapkan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) dengan baik, sehingga animo masyarakat untuk sekolah di MAN Sibolga ini meningkat secara signifikan, prestasi akademik dan non akademik banyak diperoleh dan peningkatan sarana prasarana terus ditingkatkan.

### **Referensi**

- Arifin. M, *Kapita Seleskta Pendidikan Agama dan Umum*, cet. 2, Jakarta: Bumi Aksara, 1991
- Corbin, J., Strauss. A., *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif: Prosedur, Teknik, dan Teori*, Terj. HM. Djuneidi Ghony, Surabaya: CV. Alfabeta, 1997

---

<sup>33</sup>A. Strauss dan J. Corbin, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif: Prosedur, Teknik dan Teori Grounded*, Terj. HM. Djuneidi Ghony, Surabaya: CV. Alfabeta, 1997, hlm. 96

- Lazaruth, Sowardji, *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*, Yogyakarta: Kanisius, 1994
- Nata, Abuddin, *Manajemen Pendidikan : Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta : Prenada Media, 2003
- Nasution, Irwan, Syafaruddin, *Manajemen Pembelajaran*, Ciputat: Quantum Teaching, PT. Ciputat Press, 2009
- Nur, M, *Manajemen Kepala Madrasah: Antara Das Sein dan Das Sollen*, cet.1, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010
- Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Purwanto, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, cet.1, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989
- Priansa, Juni, Donni, Karwati, Euis, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Ramayulis, *Sejarah Pendidikan Islam: Napak tilas Perubahan konsep, filsafat dan metodologi pendidikan Islam dari era Nabi Saw sampai Ulama Nusantara*, Jakarta: Kalam Mulia, 2012
- Rusman, *Manajemen Kurikulum*, cet.4, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012
- Sagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Siahaan, Amiruddin, *Ilmu Pendidikan dan masyarakat belajar, Strategi pendidikan untuk pengembangan sumber daya manusia era global*, Bandung : citapustaka Media Perintis, 2010
- Siahaan, Amiruddin, et. al., *Supervisi Pendidikan*, cet.1, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2001
- \_\_\_\_\_, *Kepemimpinan Pendidikan, Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, cet.1, Jakarta: Ciputat Press, 2010
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Ciputat: Ciputas Press, 2005
- Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan (Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan menuju Sekolah yang efektif)*, Medan, Perdana Publishing, 2011
- Syafaruddin, et. al., *Inovasi Pendidikan: Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*, cet.1, Medan: Perdana Mulya Sarana, 2012

- Syafri, Amri, Ulil, *Pendidikan Karakter Berbasis al-Qur'an*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012
- Tafsir, Ahmad, *Filsafat Pendidikan Islam: Integrasi Jasman, Rohani dan Kalbu Memanusiakan Manusia*, Bandung: PT. Rosdakarya, 2014
- Tim Penyusunan Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001
- Usman, Nasir, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori dan Model*, cet. 1, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada, 1999
- Yunus, Mahmud, *Tafsir Qur'anul Karim*, Jakarta: Hidakarya Agung, 1993