

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan memerlukan seseorang yang mampu dan tangguh dalam memimpin dalam sebuah lembaga. Seseorang inilah disebut dengan pemimpin pendidikan atau dalam suatu lembaga pendidikan formal disebut kepala sekolah/madrasah. Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia, sangat penting bagi pembangunan nasional agar memfokuskan pada mutu pendidikannya. Sebagaimana disebutkan oleh Mutohar, pendidik yang bermutu akan diperoleh pada sekolah yang bermutu dan sekolah yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula.¹ Sedangkan sekolah yang bermutu terdapat komitmen yang digenggam erat oleh *stakeholder*, komitmen yang kuat ini akan tercipta apabila sekolah memiliki pemimpin yang bermutu, kuat, inovatif, kreatif, dan terbuka akan adanya perkembangan kepemimpinan menjadi penentu utama proses terjadinya dinamisasi sebuah pendidikan dan efektifitas kepemimpinan.

Dewasa ini keunggulan suatu bangsa diidentikkan keunggulan sumber daya manusia yang ada, bukan pada melimpahnya ruang kekayaan sumber alamnya. Karena mutu sumber daya manusia berkontribusi positif pada mutu

¹ Prim Maskoran Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, Cet. Ke-1, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 190.

pendidikan. Mutu pendidik seringkali dinilai pada kondisi yang baik, syarat yang terpenuhi dan komponen yang komplit dalam pendidikan.²

Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah visioner dalam meningkatkan mutu pendidikan menurut Imam Musbikin yaitu meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan guru. Secara garis besar, peningkatan profesionalisme guru dapat di tempuh dengan tiga program yaitu: (1) program *preservice education*; (2) program *inservice education*; (3) program *inservice training*.³ Program ini dimaksudkan untuk membekali calon pendidik dan memperbaiki mutu pendidik.

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan mendorong setiap langkah untuk mencapai tujuan yang diharapkan serta mencapai hasil yang maksimal. Selain itu dalam kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu memberdayakan kompetensinya, bakat-bakatnya, inisiatif dan kemauan baik yang selaras dengan para pengikutnya (rakyat, anak buah, individu dan kelompok-kelompok individu yang dipimpin) untuk berinisiatif dan bekerja sama secara kooperatif dengan tujuan mampu menjamin kesejahteraan lahir batin masyarakat luas serta sanggup mempertinggi produktifitas dan efektifitas usaha bersama. Oleh sebab itu pemimpin merupakan faktor kritis (*crucial factor*) dalam menentukan maju mundurnya suatu lembaga.⁴

Kepemimpinan merupakan segala daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia dalam suatu

² Muh Fitrah, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Penjaminan Mutu*, No.3 Vol11, 2017, 32.

³ Ibid,33

⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 1990), 1.

oganisasi. Dalam lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam yang termasuk salah satu unit organisasi juga terdiri dari berbagai unsur atau sumber, dan manusia merupakan unsur terpenting. Oleh sebab itu kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung atas kemampuan pemimpinnya untuk menubuhkan iklim kerja sama dengan mudah dan dapat menggerakkan sumber-sumber daya yang ada sehingga dapat mendaya gunakannya dan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan dan menumbuh-kembangkan iklim yang kondusif serta dapat mengembangkan usaha kerja yang maksimal dalam organisasi tersebut sedangkan kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi jalinan hubungan antara individu dengan individu lainnya.⁵

Madrasah merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang memerlukan perhatian dan pengelolaan secara serius sebab kepemimpinan kepala madrasah kedepan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat dan terbuka menuntut kemampuan yang lebih kreatif, inovatif dan dinamis. Kepemimpinan kepala madrasah yang stagnan tidak ada kemauan melangkah maju, terlalu berpegang pada aturan-aturan birokratis dan berpikir secara struktural serta tidak berani melakukan inovasi untuk menyesuaikan tuntutan masyarakatnya akan ditinggalkan oleh peminatnya. Di era globalisasi saat ini

⁵ Triyo Suppriyatno Marno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditma, 2008), 30.

masyarakat semakin berkembang demikian cepat dan didalamnya terjadi kompetisi secara terbuka dimana tuntutan kualitas pelayanan berbeda dengan masyarakat sebelumnya.⁶

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan tidak saja dituntut menguasai teori kepemimpinan, tetapi ia harus terampil menerapkan dalam situasi praktis di arena kerja dalam membentuk budaya kerja yang aktif dan menciptakan iklim kerja yang efektif dan efisien. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan Islam dengan berbagai fungsi dan perannya, tentunya orang yang penting bertanggung jawab atas segala aktifitasnya serta maju atau mundur, baik atau jelek, kualitas atau tidaknya sebuah pendidikan yang dipimpinnya. Maka tidak mengherankan bila dia disebut sebagai orang pertama dan utama atas eksistensinya serta mutu pendidikan yang dipimpinnya. Apalagi sampai kini kita masih kesulitan untuk menghilangkan kesan, anggapan dan image masyarakat, bahwa sekolah yang berlabel Islam disebut pendidikan kedua “*second class*” dan bukannya lembaga *First class* atau lembaga unggulan yang benar-benar dibutuhkan masyarakat.

Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berperan dalam menentukan kemajuan madrasah. Seorang kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi berbagai permasalahan

⁶ Imam Suprayogo, *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, (Malang: Aditya Media Bekerjasama Dengan UIN Malang Press, 2004), 212.

dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi warga sekolah/madrasah.

Kewibawaan kepala madrasah akan hadir di tengah-tengah orang-orang yang dipimpinnya ketika apa yang dia ucapkan diikuti dengan perbuatan. Jika kepala sekolah menginginkan kemajuan sekolah yang dipimpinnya ia harus dapat bersinergi dengan semua pihak termasuk guru dan tenaga kependidikan. Kepala madrasah sebagai *edukator*, *supervisor*, *motivator* yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.⁷

Dalam prakteknya di lapangan, Kepala madrasah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai dalam melaksanakan pekerjaannya.⁸ Khususnya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga yang dipimpinnya, sehingga mampu menciptakan suasana pendidikan dan pembelajaran yang efektif dan efisien. Kepemimpinan visioner kepala madrasah akan tergambar dari pengembangan sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan visioner kepala

⁷ Nia Sari, Hamenkubuwono, Saidil Mustar, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru, (*Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol3 No.02, 2020), 205.

⁸ Hendiyat Soetopo and Wasty Soemanto, *Kepemimpinan Dalam Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 2003), 38.

madrasah akan mendukung para guru dalam menetapkan sasaran diri, dan menstimulir tumbuhnya kepemimpinan diri para guru.⁹

Pendidik atau guru dan tenaga kependidikan atau karyawan merupakan salah satu komponen sumber daya manusia pendidikan yang harus terus menerus dikelola dan dikembangkan. Hal ini karena tidak semua tenaga pendidik yang ada di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan memiliki kualifikasi yang baik. Potensi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan perlu terus-menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melaksanakan fungsinya secara professional.¹⁰

Sebagaimana disebutkan oleh Nia dkk, seorang kepala madrasah tidak akan dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya jika dia tidak mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya.¹¹ Namun apabila kepala madrasah dapat membimbing secara cerdas, inovatif, dan profesional kepada tenaga pendidik dan kependidikan secara alamiah akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif secara kontiniu.

Membangun pendidikan adalah tugas yang berat dan kompleks, maka sangat penting untuk melakukan upaya-upaya dalam mengembangkan tenaga pendidik agar semakin professional dalam menjalankan tugasnya. Dalam kode etik guru disebutkan bahwa guru adalah seorang pendidik. Pendidik adalah yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik

⁹ Djoko Hartono, Wahyu Prianti, *Kepemimpinan Visioner Mewujudkan Sekolah Bernuansa Islam Siap Bersaing Di Era Globalisasi*, (*Ponpes Jagad 'Alimussirry*, Tahun: 2014), 3.

¹⁰ Supriyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Kependidikan di Madrasah*, (*Jurnal Kependidikan*, Vol5 No.2, 2017), 188.

¹¹ Nia Sari, Hamenkubuwono, Saidil Mustar, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru*, (*Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol3 No.02, 2020), 200.

dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggungjawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

Sebagai seorang pendidik berkewajiban bukan hanya sekedar mengajar tetapi juga harus menyampaikan nilai dan skill. Untuk memiliki skill tersebut guru memerlukan latihan, pembiasaan, pendidikan yang cukup dan relevan. Maka dari itu upaya pengembangan pendidik sangat diperlukan guna peningkatan mutu/kualitasnya. Dengan berkembang dan meningkatnya kualitas tenaga pendidik tersebut maka berkembang dan meningkat pula mutu pendidikan di lembaga pendidikan.

Jika diamati di lapangan, masih adanya tenaga pendidik dan ketenaga pendidikan yang masih kurang dalam kualifikasi akademik dan non akademiknya. Sangat jarang guru yang mampu memotivasi dan mendorong potensi dirinya untuk mengembangkan diri tanpa adanya motivasi dari luar/eksternal. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen BAB I Pasal 1 “Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan”.¹² Tidak hanya pada pendidik, pendidikan juga diisinyalir terdapat permasalahan di lapangan. Terbukti dengan adanya pelayanan administrasi yang mungkin kurang memuaskan, kurangnya penguasaan

¹² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen BAB I Pasal 1.

terhadap teknologi bagi operator, kurangnya pelayanan sarana dan prasarana, dan hal lain penunjang siswa belajar.

Dalam dunia pendidikan kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam pendidikan, kepala madrasah sebagai atasan dalam suatu lembaga mempunyai arahan terhadap masa depan lembaga yang dipimpinnya. Dengan mengandalkan segala aspek dan kompetensi pendidik diharapkan kedepannya dunia pendidikan semakin baik, selain itu kepemimpinan dalam lembaga semakin terarah. MI Internasional Sabilillah Sampang merupakan sekolah yang mempunyai masa depan yang cerah, hal itu karena peran seorang pemimpin seperti kepala madrasah sangat berpengaruh bagi sekolah yang dipimpinnya. Madrasah Ibtidaiyah Internasional Sabilillah Sampang mempunyai beberapa program unggulan yang semuanya diaplikasikan pada madrasah. Kepala madrasah yang juara 2 anugerah GTK kategori kepala madrasah berprestasi pada tahun 2019 benar benar mengarahkan pendidikan pada tingkat internasional, seperti apa yang disampaikan oleh kepala madrasah MI Internasional Sabilillah bahwa :

“Sekolah MI Internasional Sabilillah Sampang sudah bertaraf internasional, bahkan kalau dilihat dari lulusannya siswa MI Internasional Sabilillah bisa diterima di sekolah unggulan atau favorit. Serta masih banyak lagi program unggulan lainnya.” MI Internasional Sabilillah berada dalam naungan pondok pesantren sehingga terus mengedepankan akhlak serta ilmu sehingga tidak siswa tidak gaptek, selain itu adanya bahasa inggris yang diaplikasikan dalam keseharian siswa.”¹³

¹³ Wawancara dengan kepala sekolah MI Internasional Sabilillah pada tanggal 29 April 2022

MI Internasional Sabilillah Sampang juga didukung oleh pendidik yang profesional dalam bidangnya. Selain itu setiap guru di MI Internasional Sabilillah harus mempunyai plaining atau konsep kedepan sesuai bidangnya masing masing. Adanya kerjasama dengan lembaga ternama baik didalam kota maupun diluar kota. Adanya sarana dan prasarana yang memadai menjadi pelengkap bagi siapapun yang menimba ilmu di sekolah tersebut. Kepala madrasah MI Internasional Sabilillah mengarahkan kepemimpinannya agar tetap visioner, mengarahkan pada masa depan lembaga agar kualitas dan kuantitas bisa tercapai secara maksimal, sehingga sekolah akan terus maju dan berkembang. Diera digitalisasi seperti sekarang ini, sekolah seakan dituntut untuk bersaing dalam dunia pendidikan yaitu disosial media, dalam artian tidak menghilangkan budaya atau kebiasaan pesantren yaitu berilmu dan berakhlak yang baik. Oleh karena itu peran kepala madrasah dianggap penting sebagai seorang pemimpin dalam suatu sekolah. Salah satu tugas kepala madrasah melakukan perubahan secara berkesinambungan yang tujuannya untuk memajukan serta meningkatkan kualitas dan pelayanan akademis lembaga.

Berdasarkan uraian diatas, peran kepala madrasah sangat menentukan bagi sekolah yang dipimpinnya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana “Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Pendidik di MI Internasional Sabilillah Sampang”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana peran kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam mengembangkan mutu pendidik di MI Internasional Sabilillah Sampang?
2. Bagaimana urgensi kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam mengembangkan mutu pendidik di MI Internasional Sabilillah Sampang?
3. Bagaimana tantangan dan hambatan kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam mengembangkan mutu pendidik di MI Internasional Sabilillah Sampang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan peran kepemimpinan Visioner kepala madrasah dalam mengembangkan mutu pendidik di MI Internasional Sabilillah Sampang.
2. Mendeskripsikan urgensi kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam mengembangkan mutu pendidik di MI Internasional Sabilillah Sampang.
3. Menjelaskan tantangan dan hambatan kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam mengembangkan mutu pendidik di MI Internasional Sabilillah Sampang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat pentingnya kepemimpinan visioner dalam mengembangkan mutu pendidik.

- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi peneliti berikutnya yang ingin mendalami tentang kepemimpinan visioner.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi Kepala sekolah MI Internasional Sabilillah Sampang.

Sebagai teori dalam implementasi kepemimpinan visioner kepala madrasah, agar dapat meningkatkan kualitas mutu tenaga pendidik sesuai dengan standarisasi yang sudah ditetapkan.

- b. Bagi siswa MI Internasional Sabilillah Sampang.

Sebagai motivasi pendidikan serta arahan kepemimpinan dalam era pendidikan dan mengetahui kepemimpinan visioner dalam lembaga.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini sangat berguna bagi peneliti sebagai wawasan dan pengalaman baru dalam kajian bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan visioner. Selain itu dapat menjadi bahan kajian untuk mengembangkan serta mengevaluasi bagi peneliti berikutnya sebagai kajian terdahulu.

E. Definisi Istilah

1. Kepemimpinan visioner

kepemimpinan visioner adalah kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, dapat di percaya, dan menarik

tentang masa depan organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat dibanding saat ini.¹⁴

2. Mutu

Mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. produk atau layanan bermutu tinggi jika pelanggan menganggap produk yang dibelinya memiliki nilai baik, setia sebagai pelanggan, dan mengajak yang lain untuk membeli produk atau layanan tersebut.¹⁵

3. Pendidik

Pendidik yaitu tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.¹⁶

Dalam hal ini, yang dimaksud dengan kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam mengembangkan mutu pendidik di MI Internasional Sabilillah Sampang adalah upaya kepala madrasah dalam mengupayakan dan mengembangkan mutu pendidik, serta menerapkan keterampilan yang kreatif, inovatif dalam kepemimpinan kepala madrasah di MI Internasional Sabilillah Sampang.

¹⁴ Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Cet-1, (Yogyakarta: AR-RUZZ Media, 2016), 61-62.

¹⁵ Jamaluddin, *Manajemen Mutu: Teori dan Aplikasi pada Lembaga Pendidikan*, (Jambi: Pusat Studi Agama dan Masyarakat (PUSAKA), 2017), 2.

¹⁶ Syahrul, Nurmayanti, *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMA Muhammadiyah Kendari*, Syautut Tarbiyah, (Vol. 25, No. 2, Tahun: November 2019), 261.

F. Kajian Terdahulu

1. Ahmad Amin Mubarak meneliti tentang “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Mertapada Kabupaten Cirebon”. Hasil penelitian ini adalah pertama, kepala madrasah menggunakan dua model strategi, yaitu *market-based* dan *resources-based*. Sehingga dalam kepemimpinannya, kepala madrasah mampu menciptakan kemandirian madrasah, membangun kemitraan dan partisipasi masyarakat, menyediakan tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu dan menciptakan standarisasi pengelolaan pendidikan. Kedua, lulusan Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Mertapada mampu bersaing dengan lulusan sekolah lain, baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Ketiga, faktor-faktor yang menjadi penghambat terwujudnya madrasah yang berkualitas dapat diminimalisir dengan adanya dukungan dari pemerintah dan juga lingkungan masyarakat setempat.¹⁷
2. Jajang Arka meneliti tentang “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah (Penelitian pada MAN 2 Kota Bandung)”. Hasil penelitian sebagai berikut: 1) Pihak Madrasah (MAN 2 Kota Bandung), kepala madrasah memberikan pemahaman tentang tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan oleh tiap-tiap personil madrasah. 2) Kendala-kendala yang dihadapi ketika

¹⁷ Ahmad Amin Mubarak, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Mertapada Kabupaten Cirebon*, (Tesis, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2013), 63.

pelaksanaankinerja guru tersebut adalah kurangnya kemampuan kepala madrasah mengadakan supervisi secara efektif, merupakan salah satu penghambat kepala madrasah melaksanakan, dan meningkatkan kinerja guru. 3) Keberhasilan dalam peningkatan kedisiplinan guru yaitu besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin, keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena semua guru dan karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada guru dan karyawan melanggar, ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan guru dan karyawan, ada tidaknya perhatian kepada guru dan karyawan.¹⁸

3. Azizil Alim meneliti tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2. Hasil dari penelitian ini adalah strategi kepala madrasah yang digunakan untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan bersama oleh semua komponen sekolah. Strategi yang diterapkan tentunya mengacu pada paparan teori tentang mutu sebuah pendidikan yang mencakup: *input, proses, dan output* yang sudah ada. Dari pelaksanaan strategi ini dapat dilihat juga tentang bagaimana karakter atau tipe kepemimpinan kepala madrasah MIN 2 Malang yang ternyata menurut beberapa sumber data mengarah pada sebuah kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dapat

¹⁸ Jajang Arka, *Gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam peningkatan kedisiplinan Guru di MAN 2 Kota Bandung*, (Tesis. UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2016), 49.

dilihat dari pihak-pihak terkait dalam mengeluarkan sebuah kebijakan sekolah.¹⁹

Tabel 1.1
Persamaan dan perbedaan
Penelitian terdahulu

No.	Penulis & Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ahmad Amin Mubarak, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Mertapada Kabupaten Cirebon.	pertama, kepala madrasah menggnakann dua model strategi, yaitu marked-based dan resources-based. Kedua, lulusan Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Mertapada mampu bersaing dengan lulusan sekolah lain, baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Ketiga, faktor-faktor yang menjadi penghambat terwujudnya madrasah yang berkualitas dapat diminimalisir dengan adanya dukngan dari pemerintah dan juga lingkungan masyarakat setempat	Sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah	-Peneliti sebelumnya lebih kepada kemandirian dan mitra sekolah -peneliti lebih kepada mutu pendidik
2.	Jajang Arka, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan	1) Pihak Madrasah (MAN 2 Kota Bandung), kepala madrasah memberikan pemahaman tentang tugas-tugas apa saja	Sama-sama meneliti tentang kepemimpinan	-peneliti sebelumnya lebih kepada kinerja dan kedisiplinan guru -peneliti

¹⁹ Azizil Alim, *Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2*, (Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2015). 76

	<p>Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah (Penelitian pada MAN 2 Kota Bandung).</p>	<p>yang harus dikerjakan oleh tiap-tiap personil madrasah. 2) Kendala-kendala yang dihadapi ketika pelaksanaan kinerja guru tersebut adalah kurangnya kemampuan kepala madrasah mengadakan supervisi secara efektif, dan meningkatkan kinerja guru. 3) Keberhasilan mencakup kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin, keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena semua guru dan karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada guru dan karyawan melanggar, ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan guru dan karyawan, ada tidaknya perhatian kepada guru dan karyawan.</p>	<p>kepala sekolah</p>	<p>lebih kepada mutu pendidik</p>
3.	<p>Azizil Alim, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu</p>	<p>strategi kepala madrasah yang digunakan untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan bersama oleh semua komponen</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah.</p>	<p>-peneliti sebelumnnta lebih kepada mutu pendididkan (input, output dan</p>

	Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2	sekolah. Strategi yang diterapkan tentunya mengacu pada paparan teori tentang mutu sebuah pendidikan yang mencakup: <i>input, proses, dan output</i> yang sudah ada. Dari pelaksanaan strategi ini dapat dilihat juga tentang bagaimana karakter atau tipe kepemimpinan kepala madrasah MIN 2 Malang yang ternyata menurut beberapa sumber data mengarah pada sebuah kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dapat dilihat dari pihak-pihak terkait dalam mengeluarkan sebuah kebijakan sekolah.		proses) - peneliti lebih kepada mutu pendidik
--	---	--	--	--