

**KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI 1 LANGKAT**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

FAJAR ZULPRIYADI

NPM : 2120060010



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

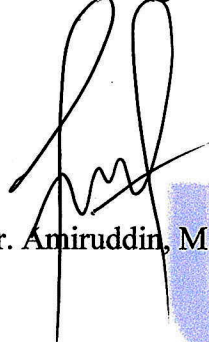
Nama : **FAJAR ZULPRIYADI**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2120060010**
Prodi/ Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1
LANGKAT**

Pengesahan

Medan, 22 Desember 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Amiruddin, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Astri Novia Siregar, SE.I, M.Pd

Diketahui

Direktur



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H, M.Hum

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd,
M.Si, CIQnR

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU
PEMBELAJARAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 LANGKAT**

FAJAR ZULPRIYADI

2120060010

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Jumat, Tanggal 22 Desember 2023

Komisi Penguji

1. **Dr. MAHRIYUNI, M. Hum**

Ketua

2. **Dr. ISTIFAH KEMAL, M. Pd**

Sekretaris

3. **Dr. MUHAMMAD ISMAN, M. Hum**

Anggota

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 LANGKAT

Dengan ini penelitian menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penelitian sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 16 Maret 2024
Penulis

FAJAR ZULPRIYADI
NPM: 2120060010

KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 LANGKAT

**FAJAR ZULPRIYADI
NPM 2120060010**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) Kinerja kepala madrasah, 2) Upaya peningkatan mutu pembelajaran, 3) Kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pengelolaan studi kasus. Prosedur penelitian dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah 1) Kinerja kepala madrasah sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader. 2) Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat antara lain Memberikan pembinaan, motivasi, melakukan evaluasi kepada guru. 3) Kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat, sebagai supervisor kegiatan supervisi kepala madrasah untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, Mengikutsertakan guru untuk pengikuti pendidikan dapat menambah wawasan dan ilmu baru, sehingga guru lebih siap dalam melaksanakan pembelajaran. Implikasi penelitian ini diharapkan kepala madrasah bisa lebih berkontribusi, kreatif, inovatif serta mengkoordinir warga madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran, pihak-pihak yang terkait kerja sama bisa mempertahankan serta mengadakan pelatihan-pelatihan dengan memberikan kesempatan kepada semua guru untuk meningkatkan kompetensinya.

Kata Kunci : Kinerja Kepala Madrasah, Mutu Pembelajaran

**THE PERFORMANCE OF THE HEAD OF MADRASAH IN INCREASING
THE QUALITY OF LEARNING IN MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI 1 LANGKAT**

**FAJAR ZULPRIYADI
NPM 2120060010**

ABSTRACT

The aim of this research is to determine 1) The performance of the madrasa head, 2) Efforts to improve the quality of learning, 3) The performance of the madrasa head in improving the quality of learning at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat. This type of research is qualitative with case study management. Research procedures using data collection techniques were carried out using interviews, observation and documentation. The results of this research are 1) The performance of the madrasa head as an Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader. 2) Efforts to improve the quality of learning at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat include providing guidance, motivation, and conducting teacher evaluations. 3) The performance of the madrasa head in improving the quality of learning at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat, as a supervisor of the madrasa head's supervision activities to observe the learning process directly, especially in the selection and methods, media used and student involvement in the learning process, Involving teachers to participate in education can add new insights and knowledge, so that teachers are better prepared to carry out learning. The implications of this research are that it is hoped that madrasah heads can contribute more, be creative, innovative and coordinate madrasah residents in an effort to improve the quality of learning, parties involved in cooperation can maintain and hold training by providing opportunities for all teachers to improve their competence.

Keywords: Madrasah Head Performance, Learning Quality Efforts

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis hanturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat”

Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (MMPT). Tentunya tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada Kedua Orang tua tercinta yang selalu memberikan sejuta kasih, motivasi, semangat dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan berbagai pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya tesis ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. Triyono Edy, S.H, M.Hum** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
4. **Bapak Dr. Muhammad Isman, M.Hum** selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.

5. **Bapak Dr. Amiruddin, M.Pd** selaku dosen pembimbing Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini
6. **Ibu Dr. Asri Novia Siregar, SE.I, M.Pd** selaku dosen pembimbing Tesis ke II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu siap sedia dalam memfasilitasi segala kebutuhan mahasiswa dalam melaksanakan perkuliahan.
9. Kepada Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat Bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd
10. Sahabat-sahabat penulis, Syafri Amri, Abdul Rahman Hasibuan, Dwi Pratiwi yang selalu ada dan memberikan semangat serta bantuan pada penulis.
11. Seluruh rekan seperjuangan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang tak henti memberikan motivasi dan informasi selama perkuliahan.

Akhirnya kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan Tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis, pendidikan pada umumnya, dan pembaca pada khususnya.

Medan, 16 Maret 2024
Penulis

FAJAR ZULPRIYADI
NPM: 2120060010

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TESIS	
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Kerangka Teoritis.....	16
2.1.1 Kinerja Kepala Madrasah	16
2.1.2 Peran dan Fungsi	18
a. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (Leader)	18
b. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor	19
c. Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik).....	20
d. Kepala Madrasah Sebagai Manajer	21
e. Kepala Madrasah Sebagai Administrasi.....	22
f. Kepala Madrasah Sebagai Motivator	23
2.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja kepala madrasah.....	24
2.1.4 Pengertian Mutu	24
2.1.5 Mutu Pembelajaran	26
2.1.6 Pentingnya Peningkatan Mutu Pembelajaran.....	29
2.1.7 Faktor faktor yang Mempengaruhi Mutu Pembelajaran	30
2.2 Kerangka Konseptual	31

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.2.1 Tempat Penelitian	35
3.2.2 Waktu Penelitian	36
3.3 Sumber Data Penelitian.....	36
a) Data Primer	37
b) Data Sekunder	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data Penelitian	37
a. Observasi	37
b. Wawancara.....	38
c. Dokumentasi	39
3.5 Analisis Data Penelitian	39
a. Reduksi Data	40
b. penyajian Data.....	40
c. Kesimpulan	41
 BAB IV Hasil dan Pembahasan.....	 42
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Sejarah Pendirian Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat	42
4.1.2 Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.....	43
4.1.3 Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 langkat	44
4.2 Temuan Penelitian	46
4.2.1 Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat	46
4.2.1.1 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Edukator	49
4.2.1.2 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Manajerial.....	51
4.2.1.3 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor.....	54
4.2.1.4 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Administrasi	55
4.2.1.5 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Leader (Pemimpin).....	58

4.2.2 Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran	59
4.2.2.1. Memberikan Pembinaan/Supervisi	62
4.2.2.2. Memberikan Motivasi	65
4.2.2.3. Melakukan Evaluasi Kepada Semua Guru.....	66
4.2.3 Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.....	70
4.3 Pembahasan.....	75
4.3.1 Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.....	75
4.3.1.1 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Educator (Pendidik).....	76
4.3.1.2 Kinerja Kepala Madrasah sebagai Manager.....	77
4.3.1.3 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor	78
4.3.1.4 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Administrastor	79
4.3.1.5 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Leader (Pemimpin)	80
4.3.2 Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat	80
4.3.2.1. Memberikan Pembinaan/Supervisi	82
4.3.2.2. Memberikan Motivasi	84
4.3.2.3. Melakukan Evaluasi Kepada Semua Guru.....	85
4.3.3 Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.....	86
BAB V Kesimpulan dan Saran	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Implikasi	92
5.2 Saran	93
Daftar Pustaka	94
Lampiran –lampiran	
Daftar Riwayat Hidup	

DAFTAR TABEL

Tabel

Tabel 3.1 Jadwal dan Waktu Penelitia	36
Tabel 4.1 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	44
Tabel 4.2 Data Jumlah Siswa.....	45
Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana Madrasah	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Suasana Pembelajaran dalam Kelas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 Hasil Wawancara Penelitian.....	99
Lampiran 2 Foto Dokumentasi Penelitian	108
Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pembelajaran merupakan serangkaian proses kegiatan pembelajaran yang dikerjakan oleh guru dengan peserta didik melalui sebuah pembelajaran dengan tujuan untuk memperbaiki mutu atau kualitas pembelajaran hingga berjalan dengan efektif dan efisien, guna dapat menambah nilai mutu pembelajaran hingga mutu suatu lembaga pendidikan. Kunci utama peningkatan mutu pembelajaran adalah komitmen pada perubahan. Jika semua guru dan staf sekolah serta lingkungan madrasah telah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki produktivitas dan kualitas layanan pendidikan (Hidayat and Martina, 2022 : 207-208). Guru akan menggunakan pendekatan dan model pembelajaran yang baru dalam mengajar dan membantu dalam perkembangan peserta didik (Ryan, Cooper, and Tauer, 2013: 20).

Menurut Garvin dan Davis yang dikutip (Hadis & Nurhayati 2010: 86) adalah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi kebutuhan pelanggan. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mengacu pada proses dan hasil pendidikan. Dalam proses pendidikan yang bermutu terlibat berbagai input, seperti bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru),

Sarana, sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Mutu berarti suatu proses yang terus meningkatkan suatu kualitas agar tercapai keunggulan-keunggulan dalam proses pendidikan. Mutu adalah perubahan, maksudnya konsep mutu tetap berlaku untuk seumur hidup, tetapi konsep mutu akan selalu dinamis sesuai dengan perkembangan zaman. Mutu pembelajaran mengacu pada proses pembelajaran di sekolah dan hasil belajar yang mengikuti kebutuhan dan harapan *stakeholder* pendidikan. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pembelajaran pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah (Ryan, Cooper, and Tauer, 2013: 17).

Dalam hal ini, Mutu pembelajaran merupakan suatu proses pembelajaran yang sudah direncanakan sesuai dengan prosedur yang ada dan juga merancang apa yang akan diajarkan kepada peserta didik nantinya, agar mendapatkan hasil yang memuaskan sesuai dengan apa yang diinginkan (Febriansyah, 2017: 17). Dalam pendidikan, mendidik tidak hanya sebatas mentransfer ilmu saja, namun ada nilai-nilai luhur yang harus disampaikan kepada peserta didik melalui proses pendidikan, melalui proses pembelajaran di kelas maupun di luar kelas menggunakan strategi belajar mengajar tertentu.

Mutu pembelajaran yang ada di lingkungan sekolah pada dasarnya mendukung pelaksanaan pembelajaran yang ada di sekolah. Agar manajemen mutu pembelajaran dapat berhasil maka memerlukan suatu konsep, perencanaan dan organisasi yang

dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur. Diperlukan adanya program-program yang nyata, terencana dan dievaluasi untuk menghantar proses pembelajaran sampai pada tujuan pembelajaran yang diinginkan (Febriansyah, 2017).

Kepala madrasah harus mampu mengelola madrasahnyanya agar berkembang dari waktu ke waktu. Segenap sumber daya yang ada harus didayagunakan sedemikian rupa. Para guru perlu digerakkan secara efektif dan hubungan baik antara mereka dibina agar tercipta suasana kerja yang kondusif, menggairahkan dan produktif sehingga menumbuhkan kerja yang professional. Demikian pula penataan lingkungan madrasah perlu dibina agar menjadi lingkungan pendidikan yang mampu menimbulkan kreatifitas, disiplin dan semangat belajar yang tinggi bagi siswa, supaya kualitas hasil belajar siswa terwujud dengan baik dan maksimal. Ini semua mempersyaratkan perlunya penerapan kepemimpinan pendidikan oleh seorang kepala madrasah dengan kinerjanya yang professional agar dapat meningkatkan mutu pembelajaran lembaganya (Munawaroh, 2008: 23).

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Adapun usaha yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, seperti menerbitkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Institusi pendidikan juga tidak ketinggalan dengan mengadakan kegiatan ilmiah yang dapat mengembangkan potensi guru melalui seminar, pelatihan, *workshop* dan lainnya secara berkelanjutan sehingga guru menjadi profesional yang mempunyai kemampuan meningkatkan mutu

pembelajaran di sekolah yang pada akhirnya peningkatan mutu pendidikan akan terwujud dan menjadi kenyataan.

Salah satu komponen yang penting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah pembelajaran. Pembelajaran merupakan proses interaksi antara pendidik atau guru dengan peserta didik dan sumber belajar di suatu lingkungan belajar. Pembelajaran sangat penting karena dengan melalui pembelajaran, guru dapat mengembangkan kreatifitas berfikir yang dapat meningkatkan kemampuan berfikir siswa, serta dapat meningkatkan kemampuan mengkonstruksi pengetahuan baru sebagai upaya meningkatkan penguasaan yang baik terhadap materi pelajaran. Dalam meningkatkan mutu pendidikan, pembelajaran merupakan satu komponen yang sangat penting. Karena dengan pembelajaran siswa dapat mengembangkan kemampuan berfikirnya dan mengkonstruksi pengetahuan barunya terhadap materi pelajarannya.

Secara umum rendahnya mutu pembelajaran dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik internal sekolah maupun eksternal. Adapun, faktor internal sekolah yang dapat mempengaruhi mutu pembelajaran diantaranya adalah rendahnya mutu metode mengajar dan kurikulum yang berlaku sehingga mengakibatkan rendahnya efektivitas proses belajar mengajar, sarana dan prasarana yang kurang memadai, penyebaran guru yang tidak merata, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi mutu pembelajaran antara lain peran serta orang tua siswa, masyarakat secara umum dan pemerintah belum optimal dalam bekerjasama mendukung pembangunan pendidikan yang bermutu.

Peran Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru sangatlah penting. Kepala Sekolah harus lebih fokus memberikan perhatian pada upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran melalui perbaikan kinerja guru. Untuk mencapai tujuan kinerja yang baik, maka diperlukan seorang kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif akan mampu mengendalikan, mengarahkan dan memotivasi guru ke arah tercapainya produktivitas kerja seperti yang diharapkan oleh sekolah dan Kepala Sekolah. Selain itu, posisi guru atau tenaga pendidik juga tak kalah penting dalam lembaga sekolah, karena guru juga merupakan salah satu faktor penentu pengembangan dan peningkatan mutu sekolah dan pendidikan sekolah. Dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sebagai pendidik, guru dituntut untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan motivasi dari dirinya sendiri, bertanggung jawab serta memiliki kedisiplinan yang tinggi. Hal tersebut dilakukan agar guru memiliki kinerja yang baik (Amini, Damanik, and Bahri, 2021: 8669).

Peningkatan mutu pembelajaran harus dimulai dari peningkatan pemahaman guru tentang materi pelajaran yang diajarkannya sebagai suatu pelajaran yang dapat mengembangkan kemampuan berfikir siswa agar memahami berbagai model

pembelajaran yang merangsang kemampuan untuk belajar dengan perencanaan pengajaran yang matang oleh guru. Dalam pembelajaran, guru harus memahami materi pelajaran yang diajarkannya. Guna mengembangkan kemampuan berfikir siswa serta memahami model pembelajaran yang mampu merangsang siswa untuk belajar dengan perencanaan yang matang. Salah satu lembaga pendidikan yang masih konvensional dalam melakukan pembelajaran adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat. Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan ditemukan bahwa: (1) pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat masih dilaksanakan secara konvensional; (2) Guru masih menganggap kemampuan siswa sama; (3) Masih menggunakan kelas sebagai satu-satunya tempat belajar; (4) Guru lebih banyak menggunakan metode ceramah dalam kegiatan pembelajaran dalam kelas; (5) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang tidak bervariasi; (6) Dalam kegiatan pembelajaran guru masih berkomunikasi dengan satu arah; (7) Guru dalam memberikan pembelajaran dalam kelas hanya menggunakan buku sebagai bahan ajar dan hanya menilai hasil belajar dari nilai tugas; (8) Guru berperan aktif, sementara siswa cenderung pasif. Sikap siswa yang pasif dapat mengurangi keterlibatannya dalam mengikuti proses pembelajaran, dan dapat mengakibatkan turunnya minat siswa dalam mengikuti proses pembelajaran; (9) Metode mengajar yang masih digunakan guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat adalah metode ceramah; dan (10) Sarana prasarana Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat masih kurang memadai sehingga mutu pembelajarannya masih rendah.

Upaya peningkatan mutu pembelajaran antara lain melalui revitalisasi kinerja kepala madrasah yaitu kegiatan yang harus dilakukan kepala madrasah dan kepemimpinan kepala madrasah yang profesional. Dengan upaya ini diharapkan adanya peningkatan mutu pendidikan nasional. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Sebagaimana tertuang dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana” serta peraturan menteri pendidikan nasional nomor: 13 tahun 2007 tanggal 17 april 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah pasal 1 ayat berbunyi “Untuk diangkat kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional” (Idris, 2018: 3-4)

Kepala madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah yang diselenggarakan dalam proses belajar mengajar (Akhli, 2022: 1). Kepala madrasah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah sehingga proses belajar mengajar di sekolah itu berjalan dengan baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki misi dan visi dan tujuan yang jelas, memiliki langkah-langkah atau strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama tersebut.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang standar kepala sekolah Bab V pasal 9 telah ditetapkan bahwa kepala madrasah wajib memiliki lima kompetensi yaitu: Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi dan sosial. Dalam rangka pembinaan kompetensi calon kepala Madrasah harus menguasai lima kompetensi tersebut untuk membantu memberi dukungan kepada Kepala Madrasah agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik (Kasim, Hijrat 2022: 1).

Kepala madrasah berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat berkerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Akhli, 2022: 2).

Peranan kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah menjadi salah satu faktor penting. Kinerja kepala sekolah dapat ditunjukkan dengan bagaimana cara kepala madrasah melakukan tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Dimana kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. karena kinerja berhubungan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Selanjutnya menurut Colquitt., Lepine., Wesson (Wibowo, 2016) menegaskan bahwa

kinerja adalah serangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif untuk mencapai tujuan organisasi (Susanto, 2021: 135). Pendapat lain seperti (Gibson., Ivancevich., Donnelly., Konopaske) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Nurgiyantoro, 2002: 11).

Kinerja kepala sekolah/madrasah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala sekolah dikatakan baik, jika target atau tujuan sekolah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa, dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi (Lestari, 2016: 20).

Berdasarkan panduan kerja kepala madrasah dinyatakan Kinerja seseorang selalu berhubungan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya dan memiliki spesifikasi/kriteria tertentu dalam melaksanakannya, sehingga dapat diukur (Dirjen GTK, 2017). Selanjutnya dalam buku kerja kepala sekolah (2017) dijelaskan bahwa bentuk nyata dari kinerja kepala sekolah adalah melaksanakan fungsi manajemen yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organization*), melaksanakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu: (1) mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri kepada para guru, staf dan peserta didik dalam melaksanakan tugasnya

masing-masing; (2) memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para peserta didik, serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.

Tugas pokok kepala madrasah dalam usaha mengembangkan madrasah, yaitu bagaimana upaya kepala madrasah dalam: (1) menyusun dan atau menyempurnakan visi, misi dan tujuan sekolah; (2) menyusun struktur organisasi sekolah; (3) menyusun rencana kerja jangka menengah (RKJM) dan rencana kerja tahunan (RKT); (4) menyusun peraturan sekolah; dan (5) mengembangkan sistem informasi manajemen (Kemdikbud, 2017: 7). Berdasarkan hasil penelitian Suhardiman (2012:35), peran kepala sekolah pada abad 21 sebagai berikut: (1) berpartisipasi pada pembelajaran sebanyak 91%; (2) mengarahkan para guru untuk menentukan pembelajaran dengan menggunakan evaluasi formatif sebanyak 90%; (3) merencanakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengajaran, kurikulum dan pedagogik (terlibat langsung dengan mengunjungi kelas secara regular, dan memberikan *feedback* pada pembelajaran) sebanyak 74%; (4) memastikan para guru mendapat informasi tentang praktik pembelajaran yang terbaru sebanyak 64%; (5) mengelola sumber daya sebanyak 60%; (6) Menentukan status quo sebanyak 60%; (7) menentukan tujuan dan harapan sebanyak 54% ; (8) menjaga lingkungan yang mendukung pembelajaran sebanyak 49%. Hasil penelitian ini memiliki makna bahwa peranan kepala sekolah lebih banyak ditekankan pada kepemimpinan dan mutu pembelajaran.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah, menurut Mulyasa, seperti: sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, mencakup kecakapan (ability) dan pengalaman (experience), manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan suasana kerja, kualitas sarana, teknologi yang dipakai, dan kesempatan berprestasi (Agustian, 2018: 3). Tugas kepala sekolah untuk mengontrol dan membimbing guru dalam satuan pendidikan dan kepala sekolah pun sangat berpengaruh pada arah dan tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah bagaimana mengoptimalkan guru agar dapat bekerja dengan baik dalam satuan pendidikan tersebut.

Penilaian kinerja kepala sekolah, terdiri dari 5 komponen yaitu : (1) Usaha pengembangan sekolah, (2) Pelaksanaan tugas manajerial, (3) pengembangan kewirausahaan, (4) Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan (5) Sosial. Dari Lima (5) komponen tersebut, berdasarkan hasil observasi peneliti di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat terdapat salah satu komponen yang tidak dilaksanakan yaitu supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Hal ini menyebabkan kepala sekolah tidak mengetahui bagaimana mutu pembelajaran di sekolah. Dengan tidak dilaksanakannya supervisi terhadap guru dan tenaga pendidik, kepala sekolah tidak mengetahui bagaimana mutu pembelajaran yang ada di sekolah. Kepala sekolah juga kurang maksimal dalam memberi pengawasan dan arahan pembelajaran kepada guru dikarenakan kurang adanya sosialisasi dan komunikasi antara guru dan kepala

sekolah. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat sering tidak berada di sekolah sehingga tidak bisa mengontrol dan membimbing kegiatan pembelajaran setiap saat, serta tidak bisa memberikan motivasi kepada guru dalam mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat. Ketika kepala madrasah tidak ada, guru-guru bersikap santai dan cenderung pasif karena tidak ada yang mengawasi secara langsung.

Kepala madrasah mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, karena gerak langkah sebuah organisasi madrasah dikendalikan oleh seorang kepala madrasah. Namun demikian, berbagai indikator peningkatan mutu pembelajaran yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan (Qonita, 2019: 12). Peran kepala sekolah yang paling penting untuk memastikan kesuksesan pembelajaran siswa. Kepala sekolah sebagai pemimpin berfungsi sebagai motor penggerak peningkatan mutu pembelajaran dituntut memiliki visi, misi dan wawasan yang luas serta kemampuan profesionalisme yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan Pendidikan (Qonita, 2019: 2-3).

Banyak faktor penghambat tercapainya peningkatan mutu pembelajaran jika dilihat dari rendahnya kinerja kepala sekolah, hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah masih kurang memiliki kemampuan akademik, kurang memiliki motivasi diri, kurang semangat dan disiplin kerja, serta memiliki wawasan yang sempit. Fenomena ini disebabkan karena faktor proses penyaringan kurang memenuhi

kompetensi, kurang prosedural, kurang transparan, tidak kompetitif serta faktor-faktor internal kepala madrasah dapat menjadi penghambat tumbuh kembangnya menjadi kepala madrasah yang profesional. Rendahnya profesional berdampak rendahnya produktifitas kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Alim, 2015: 4-5).

Dalam permendiknas RI Nomor 20 tahun 2007 di jelaskan bahwa penilaian kinerja itu bertujuan untuk memantau proses dan kemauan belajar peserta didik serta meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran. Dengan ini demikian kepala sekolah/madrasah berkewajiban memberi bimbingan kepada guru-guru. Kegiatan supervisi kepala sekolah/madrasah dalam evaluasi pembelajaran yang dilakukan dengan mengecek secara administasi. Di harapkan kepala sekolah/madrasah mampu memberikan dorongan dan contoh yang baik serta membiasakan guru dalam melakukan yang terbaik (Amini, Aritonang 2022: 22).

Berdasarkan Uraian Latar Belakang diatas, maka peneliti mengambil sebuah judul penelitian “Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja Kepala di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

2. Bagaimana Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?
3. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kinerja Kepala di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat
2. Untuk mengetahui Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat
3. Untuk mengetahui Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis
 - a. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan madrasah melalui kinerja yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
 - b. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu pembelajaran

2. Secara praktis

- a. Para kepala madrasah selaku pemimpin dapat mengambil hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran
- b. Memberikan gambaran bagi para pengelola lembaga pendidikan tentang kinerja kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran.
- c. Memberikan gambaran yang menyeluruh tentang realita guru yang ada di madrasah atau sekolah, sehingga dapat diambil kinerja yang tepat dalam peningkatan mutu madrasah, serta melengkapai kekurangan-kekurangan yang ada di madrasah khususnya terkait pembelajaran.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan informasi untuk memperkaya wawasan dan dapat dijadikan rujukan dalam menentukan peningkatan mutu kinerja pembelajaran di madrasah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Kinerja Kepala Madrasah

Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Donni Juni Priansa menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Selain itu menurut Wood, Wallace, dan Zeffane menyatakan bahwa kinerja merupakan pegawai, baik secara individu maupun kelompok, terhadap hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas bagi organisasi. Mangkunegara (2002: 67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Buana, Chandro Sihotang. Elfrianto, Salim 2022: 626-627). Kinerja berarti suatu yang dicapai, prestasi yang di diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkn hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja.

Kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disekolah yang dipimpinnya. Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategis, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategis. Menurut Bernadin, Kene, dan Johnson mendefinisikan kinerja

sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu: 1). Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran. 2) Kualitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi. 3) Supervisi yang dibutuhkan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan. 4) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu. 5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan (Lestari, 2016: 13).

Menurut Syafaruddin dan Asrul menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab terhadap manajemen sekolah, menyusun RAPBS, program belajar mengajar, hubungan keluar dalam semua tindakan sekolah dan murid yang menerima pelajaran. Selain itu menurut M. Ngalim Purwanto kepala madrasah atau kepala sekolah merupakan seorang yang bertanggung jawab kepada atasannya terhadap tugas yang telah dipikulkan kepadanya pada lingkungan pendidikan (Harahap, 2019: 10).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Apresiasi pemahaman serta kemampuan bertingkah laku sesuai harapan dapat

diidentifikasi sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat dilihat dari apa yang telah dicapai dan prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

2.1.2 Peran dan Fungsi Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memegang peranan paling penting dalam peningkatan mutu pendidikan (Muhaemin and Umar 2022: 200). a) kinerja kepala madrasah sesuai dengan komponen, aspek dan indikator yang ingin dicapai. b) kepala madrasah membuat rencana program kerja jangka panjang untuk bidang kurikulum, kesiswaan, ketatalaksanaan dan program organisasi serta manajemen.

Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat banyak atau multi fungsi, beberapa diantara perannya yaitu sebagai berikut:

a. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Sebagai seorang *leader* kepala madrasah harus mampu memberikan petunjuk dalam meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

b. Kepala Madrasah Sebagai *Supervisor*

Sebagai seorang *supervisor* kepala madrasah harus mampu melaksanakan berbagai pengawasan dan pengendalian, hal ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah padatujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktifitas madrasah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor yaitu, mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika supervisi dilakukan oleh kepala madrasah, maka ia harus melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Menurut Swearingen dalam bukunya Ary H. Gunawan bahwa fungsi kepala madrasah sebagai supervisi pendidikan, yaitu: (1). Mengkoordinasi semua usaha madrasah. (2). Memperlengkapi kepemimpinan madrasah. (3). Memperluas pengalaman guru. (4). Menstimulir usaha-usaha yang kreatif. (5). Memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus. (6). Menganalisis situasi belajar mengajar (7). Memberi pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf (8). Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru (Ikhwanuddin 2021: 34).

c. Kepala Madrasah Sebagai Educator (pendidik)

Pendidik adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik diartikan memberi latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses pengubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Setiap kepala madrasah sebagai pendidik, ada dua hal pokok yang perlu diperhatikan, yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan. Sedangkan yang kedua bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan. Memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik. Pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala madrasah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional. Untuk itu, kepala madrasah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat memberi kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya, mengajar. Pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai

suatu perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan.

Kepala madrasah profesional harus berusaha memberikan nasehat Kepala madrasah profesional harus berusaha memberikan nasehat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin. Pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala madrasah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olah raga baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.

d. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada tiga hal yang penting dan perlu diperhatikan, yaitu: proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Seorang kepala madrasah pada hakikatnya adalah seorang manajer, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Keberadaan seorang manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi didalamnya berkembang

berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier sumber daya manusia.

Peran kepala madrasah sebagai manajer juga memerlukan sebuah manajemen, karena semua manajer bagaimanapun memerlukan sebuah manajemen bagaimanapun memerlukan ketangkasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

e. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan. Dalam setiap kegiatan administrasi hendaknya membuat perencanaan, menyusun organisasi madrasah, bertindak sebagai koordinator dan pengaruh dalam melaksanakan pengelolaan kepegawaian. Kepala sekolah hendaknya terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan

para tenaga pendidik, agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan, Tanpa perencanaan atau planning, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan mungkin juga kegagalan. Salah satu fungsi utama yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah adalah membuat atau menyusun perencanaan. Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan bagi setiap kegiatan, baik perorangan maupun kelompok. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional sebagai berikut: 1). Kemampuan mengelola kurikulum 2). Kemampuan mengelola administrasi peserta didik 3). Kemampuan mengelola administrasi personalia 4). Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana.

f. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Kepala sekolah/madrasah sebagai motivator, harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat diberikan kepada para guru dengan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan, penyediaan berbagai sumber belajar dan sebagainya yang dapat merangsang guru untuk lebih aktif dan kreatif dalam mengajar di sekolah.

Kepala sekolah/madrasah harus mempunyai harapan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, komitmen dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu sekolah secara optimal. Guru yang memiliki komitmen dan

harapan yang tinggi bahwa siswa dapat mencapai prestasi yang optimal, meskipun dengan segala keterbatasan sumber daya pendidikan yang ada di sekolah. Dalam pada itu, siswa juga termotivasi untuk secara sadar meningkatkan diri dalam mencapai prestasi sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki. Harapan tinggi dari berbagai dimensi sekolah merupakan faktor dominan yang menyebabkan sekolah selalu dinamis untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan (Ashari, 2018: 24-25).

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Madrasah

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah antara lain: a) ketiadaan (kekurangan) waktu b) Peralatan dan fasilitas yang ada kurang tepat. c) Instruksi kurang jelas. d) Tingkat kinerja yang dihadapkan tidak wajar. e) Otoritas formal yang ada tidak mencukupi. f) Para individu tidak memiliki rasa kerjasama yang tinggi. g) Metode dan prosedur kerja didefinisikan dengan lemah. h) Pembagian tugas yang kurang jelas. i) Adanya yang saling himpit tugas (Lestari, 2016: 26).

2.1.4 Pengertian Mutu

Mutu merupakan pembahasan umum yang sering kita dengar hampir di seluruh aspek diantaranya bisnis, pemerintahan dan sistem pendidikan. Kualitas atau mutu merupakan aspek terpenting dalam setiap organisasi. Peningkatan mutu paling banyak menjadi agenda prioritas organisasi. Mutu diyakini sebagai modal utama dalam menghadapi pesaing antarorganisasi. Terdapat beberapa pemahaman tentang makna kualitas atau mutu yang kemudian dirumuskan dalam redaksional yang berbeda,

tetapi mempunyai pemahaman yang sama dalam rusman diantaranya Terdapat beberapa pemahaman tentang makna kualitas atau mutu yang kemudian dirumuskan dalam redaksional yang berbeda, tetapi mempunyai pemahaman yang sama dalam rusman diantaranya.

Menurut Nasution mutu adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai yang diisyaratkan atau distandarkan. Artinya suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan. Standar mutu meliputi bahan baku, proses produksi dan produksi jadi. Menurut Parsley dan Carrigen, istilah kualitas mengandung nilai yang sangat penting, walau setiap orang dapat memberikan pengertian berbedabeda cara penafsirannya, misalnya memahami makna kualitas diartikan sebagai unggulan atau istilah lain pencapaian standart sempurna yang berawal dari penilaian standart minimum, atau sesuatu yang hanya memiliki kesalahan kecil yang dapat diterima. Menurut Umaidi secara umum mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/ upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang intangible. Menurut Juran kualitas adalah kesesuaian dengan tujuan atau manfaatnya (Harahap, 2019: 31-32).

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, mutu mempunyai makna ukuran, kadar, ketentuan dan penilaian tentang kualitas sesuatu barang maupun jasa (produk) yang mempunyai sifat absolute dan retif. Dalam pengertian yang absolut, mutu merupakan standart yang tinggi tidak dapat di ungguli. Biasanya disebut dengan istilah baik, unggul, cantik, bagus, mahal, mewah dan sebagainya. Arti penting mutu

perlu dipahami dan diresapi dengan baik. Beberapa hal yang perlu dipahami tentang mutu, diantaranya sebagai berikut: 1) Mutu merupakan kunci keberhasilan. Pengabaian tentang mutu akan menimbulkan kegagalan dalam jangka panjang. 2) Peningkatan mutu membutuhkan komitmen para pimpinan sepenuhnya. 3) Peningkatan mutu membutuhkan kerja keras. Tidak ada cara instan untuk mencapai perbaikan kualitas. 4) Peningkatan mutu membutuhkan banyak pelatihan. 5) Peningkatan mutu membutuhkan peran aktif seluruh warga di dalam organisasi dan komitmen penuh dari para pimpinan.

2.1.5 Mutu Pembelajaran

Dalam rangka mewujudkan mutu pembelajaran yang berkualitas, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai penjabaran lebih lanjut dari Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, yang di dalamnya memuat tentang standar proses. Dalam Bab I Ketentuan Umum SNP, yang dimaksud dengan standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Bab IV Pasal 19 Ayat 1 SNP lebih jelas menerangkan bahwa 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 kemampuan sesuai bakat, minat dan perkembangan fisik dan psikologis peserta didik.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa mutu pembelajaran dianggap bermutu bila berhasil mengubah sikap, perilaku dan keterampilan peserta didik dikaitkan dengan tujuan pendidikannya. Mutu pendidikan sebagai sistem selanjutnya bergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses pembelajaran yang berlangsung hingga membuahkan hasil. Mutu pembelajaran merupakan hal pokok yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini guru menjadi titik fokusnya. Berkenaan dengan ini Suhardan mengemukakan pembelajaran pada dasarnya merupakan kegiatan akademik yang berupa interaksi komunikasi antara pendidik dan peserta didik proses ini merupakan sebuah tindakan professional yang bertumpu pada kaidah-kaidah ilmiah. Aktivitas ini merupakan kegiatan guru dalam mengaktifkan proses belajar peserta didik dengan menggunakan berbagai metode belajar.

Pembelajaran yang bermutu akan bermuara pada kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Secara sederhana kemampuan yang harus dimiliki oleh guru yaitu kemampuan merencanakan pembelajaran, proses pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran. Kegiatan belajar mengajar dilaksanakan dalam suasana tertentu dengan dukungan sarana dan prasarana pembelajaran tertentu pula. Oleh karena itu, keberhasilan mutu pembelajaran sangat tergantung pada: guru, siswa, sarana pembelajaran, lingkungan kelas, dan budaya kelas. Semua indikator tersebut harus saling mendukung dalam sebuah system kegiatan pembelajaran yang bermutu. Dalam pembelajaran yang bermutu terlibat berbagai input pembelajaran seperti; siswa

(kognitif, afektif, atau psikomotorik), bahan ajar, metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif (Remi, 2022: 23-24).

Peningkatan mutu pembelajaran merupakan suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengannya dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien. Mutu pendidikan harus ada kesesuaian antara kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders) dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan. Kerangka filosofi pendidikan dalam pengembangan sekolah bermutu adalah kesesuaian input, proses, dan hasil sekolah dengan kebutuhan pemangku kepentingan (Sembiring et al. 2021: 143).

Mutu pembelajaran ditentukan dengan metode, input, suasana, dan kemampuan melaksanakan manajemen proses pembelajaran itu sendiri. Pembelajaran yang bermutu adalah pembelajaran yang efektif yang pada intinya adalah menyangkut kemampuan guru dalam proses pembelajaran di kelas. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru akan sangat menentukan mutu hasil pembelajaran yang akan diperoleh siswa. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mutu pembelajaran adalah Pembelajaran yang dilakukan oleh guru akan sangat menentukan mutu pembelajaran yang akan diperoleh siswa. Indikator mutu pembelajaran dalam penelitian ini, yaitu kesesuaian, pembelajaran yang bermutu juga harus mempunyai daya tarik yang kuat, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

2.1.6 Pentingnya Peningkatan Mutu Pembelajaran

Peningkatan mutu pembelajaran yaitu suatu rangkaian proses kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan oleh pendidik dan peserta didik untuk memperbaiki kualitas atau mutu dari pembelajaran tersebut secara terus menerus dengan tujuan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, guna memberi nilai tambah pada hasil lulusan dari suatu lembaga pendidikan. Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, maka kita harus memperhatikan mengenai beberapa komponen yang dapat mempengaruhi pembelajaran. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut: a) Siswa dan guru, b) Kurikulum, c) Sarana dan prasarana pendidikan, d) Pengelolaan sekolah, meliputi pengelolaan kelas guru, siswa, sarana dan prasarana, peningkatan tata tertib dan kepemimpinan, e) Pengelolaan proses pembelajaran, meliputi penampilan guru, penguasaan materi, serta penggunaan strategi pembelajaran, f) Pengelolaan Dana, g) Evaluasi, h) Kemitraan, Meliputi hubungan sekolah dengan lembaga lain.

Ada beberapa prinsip yang perlu dipegang dalam menerapkan program peningkatan mutu pembelajaran diantaranya sebagai berikut: a) Peningkatan mutu pembelajaran menurut kepemimpinan profesional dalam bidang pendidikan. Manajemen mutu pembelajaran merupakan alat yang dapat digunakan oleh para profesional pendidikan dalam memperbaiki sistem pendidikan bangsa kita. b) Kesulitan yang dihadapi para profesional pendidikan adalah ketidak mampuan mereka dalam menghadapi “kegagalan sistem” yang mencegah mereka dari

pengembangan atau penerapan cara atau proses baru untuk memperbaiki mutu pendidikan yang ada. c) Peningkatan mutu pembelajaran harus melakukan loncatan-loncatan. Norma dan kepercayaan lama harus diubah. Sekolah harus belajar bekerja sama dengan sumber-sumber yang terbatas. d) Uang bukan kunci utama dalam usaha peningkatan mutu. Mutu pembelajaran dapat diperbaiki jika administrator, guru, staf, pengawas, dan pimpinan kantor Diknas mengembangkan sikap yang terpusat pada kepemimpinan, team work, kerja sama, akuntabilitas, dan rekognisi. e) Kunci utama peningkatan mutu pembelajaran adalah komitmen pada perubahan. Jika semua guru dan staf sekolah telah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan pendidikan (Sembiring, et al. 2021: 145-146).

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Mutu Pembelajaran

Secara garis besar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mutu pembelajaran yaitu ada dua sebagaimana berikut ini: a) Faktor External. 1) Masukan lingkungan (environmental input), Yang termasuk dalam komponen masukan lingkungan (environmental input) adalah proses dan hasil pembelajaran segala masukan yang bersumber dari lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. misalnya partisipasi orang tua terhadap pendukung proses pembelajaran disekolah seperti kedisiplinan dalam membayar uang kuliah tunggal siswa, 2) Input instrumental, Yang termasuk pada komponen masukan instrumental yaitu masukan yang dapat mempengaruhi proses dan hasil pembelajaran yaitu guru, kepala sekolah, sarana dan prasarana,

sumber belajar, media dan peralatan pembelajaran, metode, strategi, dan pendekatan pembelajaran. Baik berupa perangkat lunak maupun keras yang dibutuhkan oleh sekolah. b) Faktor Internal. 1) Faktor psikologis, Yang termasuk faktor psikologis seperti faktor bakat, intelegensi, sikap perhatian, pikiran, persepsi, pengamatan, minat, motivasi. 2) Sosiologis, Faktor sosiologi adalah faktor yang dapat mempengaruhi proses dan hasil belajar mengajar dikelas ialah faktor kemampuan guru dan siswa dalam melakukan intraksi sosial dan komunikasi sosial, baik sesama guru dengan siswa, antara siswa dengan guru, antara siswa dengan siswa dan antara siswa dan guru dengan kepala sekolah dan staf lainnya. 3) Fisologis, Faktor fisiologis yaitu semua faktor yang berkaitan dengan panca indra atau fisik guru atau siswa dalam keadaan normal maupun tidak normal artinya sehat atau tidak sehat. Karena ketika keadaan siswa maupun guru tidak sehat maka akan mengganggu terhadap terlaksananya proses belajar mengajar sehingga akan berdampak pada mutu pembelajaran (Salim, 2022: 29-31).

2.2 Kerangka Konseptual

Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu hasil kerja seseorang yang telah dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang akan dicapai. Kepala madrasah sebagai pimpinan tidak lepas dari tugas pokok dan fungsinya. Menurut Ruky istilah kinerja adalah pengalihbahasaan dari kata Inggris "*Performance*", prestasi sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*). Hal senada diungkapkan Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Arifin, 2017: 90).

Maka kepala madrasah harus dapat menjalankan perannya, baik sebagai pendidik (*edukator*), pengelola pendidikan (*manager*), pelaksana administrasi (*administrator*), pembina guru (*supervisor*), pemimpin para guru (*leader*), pembawa perubahan (*inovator*), dan pemberi motivasi (*motivator*). Penguasaan kompetensi ini akan memberi dampak pada kinerja yang dijalankannya. Kepala madrasah sebagai pemimpin disekolah memiliki kewajiban yang besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah yang di pimpin, salah satu kewajiban kepala madrasah adalah meningkatkan kualitas tenaga pendidik (Rafid and Tinus 2019: 193).

Melihat capaian standar proses madrasah ibtidaiyah negeri 1 langkat yang kurang maksimal salah satunya disebabkan oleh guru mengajar di kelas kurang persiapan dalam perencanaan pembelajaran, hal ini di buktikan dengan perangkat pembelajaran yang belum disiapkan oleh guru. Sementara perangkat pembelajaran yang digunakan hasil copi paste guru lain yang kondisi dan situasi peserta didik dan sekolahnya berbeda. Guru masuk ke kelas hanya sekedar menggugurkan tanggungjawab tanpa diikuti dengan pembelajaran yang efektif. Di samping itu metode yang digunakan dalam mengajar masih monoton (ceramah) yang tidak disertai media pembelajaran untuk membantu peserta didik memahami materi.

Upaya peningkatan mutu pembelajaran perlu penanganan yang serius dan juga kerjasama yang baik antara guru dan kepala madrasah. Kepala madrasah bertanggung

jawab secara langsung dan tidak langsung terhadap proses kegiatan pembelajaran di sekolah, harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja bawahannya khususnya dalam hal ini adalah kinerja seorang guru dalam proses belajar mengajar dikelas. Sebagaimana (Arpah 2017) menyebutkan bahwa kedudukan guru tidak dapat digantikan dengan media apapun, sehingga keberadaanya sebagai ujung tombak pembelajaran harus tetap ada. Oleh karenanya kepala madrasah memiliki peran secara langsung untuk memimpin, mengarahkan, mengambil kebijakan yang akan dilaksanakan serta mengontrol jalannya pendidikan yang dilaksanakan di lembaga tersebut. Dari sinilah dapat diketahui bahwa salah satu tugas pokok kepala madrasah adalah meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah sebagai salah satu tugas dan kewajibannya sebagai kepala madrasah (Palupi, Sudharto 2022: 247).



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi kasus (*case study*) yang merupakan bagian dari metode kualitatif yang hendak mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan beraneka sumber informasi.

Studi kasus meliputi analisis mendalam dan kontekstual terhadap situasi yang mirip dalam organisasi yang lain, dimana sifat masalah yang terjadi adalah serupa dengan masalah yang dialami saat ini. Studi kasus pada dasarnya mempelajari secara intensif seorang individu atau kelompok yang dipandang mengalami kasus tertentu. Misalnya, mempelajari manajer (kepala madrasah) yang tidak disiplin dalam bekerja. Terhadap kasus ini peneliti mempelajarinya secara mendalam dan dalam kurun waktu cukup lama. Mendalam artinya mencakup semua variabel yang dapat menyebabkan terjadinya kasus ini dari berbagai aspek. Tekanan utama dalam studi kasus adalah mengapa individu melakukan apa yang dia lakukan dan bagaimana tingkah laku dalam kondisi dan pengaruhnya terhadap lingkungan kerja atau organisasi sekolah (Indra, 2022: 31).

Menurut Patton, studi kasus adalah studi tentang kekhususan dan kompleksitas suatu kasus tunggal dan berusaha untuk mengerti kasus tersebut dalam konteks, situasi dan waktu tertentu. Dengan metode ini peneliti diharapkan menangkap kompleksitas kasus tersebut. Kasus itu haruslah tunggal dan khusus.

Ditambahkannya juga bahwa studi ini dilakukan karena kasus tersebut begitu unik, penting, bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Dengan memahami kasus itu secara mendalam maka peneliti akan menagkap arti penting bagi kepentingan masyarakat organisasi atau komunitas tertentu (Raco, 2010: 49).

Kelebihan studi kasus dari studi lainnya yaitu, bahwa peneliti dapat mempelajari subjek secara mendalam dan menyeluruh. Namun kelemahannya sesuai dengan sifat studi kasus bahwa informasi yang diperoleh sifatnya subjektif, artinya hanya untuk individu yang bersangkutan dan belum tentu dapat digunakan untuk kasus yang sama pada individu lain. Dengan kata lain, generalisasi informasi sangat terbatas penggunaannya. Studi kasus bukan untuk menguji hipotesis, namun sebaliknya hasil studi kasus dapat menghasilkan hipotesis yang dapat diuji melalui penelitian lebih lanjut. Banyak teori, konsep dan prinsip dapat dihasilkan dan temuan studi kasus (Oktavia, 2019: 50-51).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat yang peneliti pilih sebagai lokasi penelitian yang ingin diteliti untuk memperoleh data dalam penulisan tesis sesuai dengan judul, maka penulis menetapkan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Alasan peneliti mengambil lokasi ini karena terdapat permasalahan terhadap kinerja kepala madrasah ibtidaiyah negeri 1 langkat dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat pada bulan desember 2022

Tabel 3.1.
Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Oktober s.d Februari 2023				April 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agus 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian/Menyusun Proposal	■																			
2	Seminar kolokium					■															
3	Perbaikan Proposal							■													
4	Penelitian Lapangan									■											
5	Pengumpulan Data													■							
6	Penulisan Laporan/Bimbingan Tesis																	■			
7	Seminar Hasil																	■			

3.3 Sumber Data Penelitian

Penentuan sumber data ialah untuk menjaring sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber dan bangunanya (*construction*). Selain itu dimaksudkan juga menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan dan teori yang muncul. Menurut cara perolehannya, data dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber pertama. Dalam hal ini data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari informan melalui pengamatan, catatan lapangan dan interview. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah a). Kepala Madrasah b). Wakil Kepala Madrasah c). Pegawai d). Guru

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain yang biasanya disajikan dalam bentuk publikasi, dan journal. Dalam hal ini data sekunder adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tulisan atau dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen, catatan-catatan dan laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi (Pane, 2021: 54-55).

3.4 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Adapun teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Observasi (*Obsevation*)

Observasi adalah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu, peneliti melakukan observasi dan pengamatan secara langsung di lapangan sesuai dengan sampel yang digunakan. Observasi dilakukan peneliti untuk mencari informasi data yang dilakukan dengan cara merekam kejadian, mencatat secara sistematis dari fenomena-fenomena yang ada di Madrasah ibtdaiyah

negeri 1 langkat. Kec. Padang Tualang. Kab. Langkat Provinsi Sumatera Utara. Maka dalam hal ini peneliti hadir di suasana tertentu dengan tujuan untuk melakukan pengamatan tentang bagaimana fenomena, aktifitas, kegiatan-kegiatan yang mendukung dalam kinerja kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pembelajaran disekolah. Peneliti melakukan observasi ini dengan cara tertulis maupun tidak tertulis

b. Wawancara (*interview*)

Menurut Esterberg, wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Oktavia, 2019: 53).

Wawancara yang dilakukan peneliti ialah percakapan dua belah pihak antara narasumber dengan peneliti dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait dengan bagaimana kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam wawancara ini juga peneliti tidak hanya mewawancarai dengan kepala Madrasah saja, peneliti juga menanyakan beberapa pertanyaan terhadap wakil kepala sekolah dan guru agar peneliti mendapat jawaban dari sebuah permasalahan. Agar proses wawancara berlangsung efektif dan efisien, maka terlebih dahulu mempersiapkan

materi wawancara yang berhubungan dengan Kinerja kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa foto, catatan, buku, surat kabar, majalah, dan lain sebagainya sebagai acuan bagi peneliti untuk mempermudah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan benda-benda tertulis seperti buku-buku, catatan-catatan lain serta foto-foto yang ditemukan di lapangan (Oktavia, 2019: 55).

Dokumen yang peneliti peroleh dalam penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat ialah sumber tertulis dan lisan terkait mengenai informasi sejarah berdirinya sekolah, jumlah siswa- siswi, data guru pegawai dan honorer. sebagai kebalikan dari kesaksian lisan, seperti surat keputusan, buku pedoman, buku panduan, majalah, kegiatan, aktifitas, program, naskah tertulis yang berkaitan dengan kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

3.5 Analisis Data Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif *Study* kasus yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas analisis data dalam penelitian ini melalui langkah seperti: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi (Subaidi, 2020: 166).

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu (Nurul, Qamar Dkk 2017: 51-52).

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan suatu pengaturan, kumpulan informasi, yang telah dikerucutkan sehingga dapat ditarik kesimpulan. Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksud untuk menemukan suatu makna dari data-data kinerja kepala madrasah dalam peningkatan mutu pembelajaran di madrasah ibtidaiyah negeri 1 langkat (Salim, 2022: 46).

Menurut Miles dan Huberman yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi,

merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah di pahami (Raco, 2010: 57).

c. Kesimpulan/Verifikasi (Conclusion and Verifying)

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Langkah ketiga dalam analisis data dalam penelitian kualitatif.

Menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan buktibukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak. Mengapa bisa demikian? Karena seperti telah dikemukakan di atas bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan (Ryan, Cooper, and Tauer 2013: 19).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Serajah Pendirian MIN 1 Langkat

MIN 1 Langkat adalah Sekolah Dasar yang bernafaskan Islam yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Awalnya, MIN 1 Langkat merupakan Sekolah Maktab yang bermuasal dari kepemimpinan dari 3 orang kepala desa yaitu kepala desa A, kepala desa B dan kepala desa C lalu atas musyawarah masyarakat maka desa ini dinamakan desa serapuh ABC, selanjutnya atas swadaya masyarakat juga untuk mendirikan madrasah demi untuk mendidik putra putri desa ini.

Kemudian Bapak Ibrahim mewakapkan tanah ke masyarakat untuk dibangun sebuah wadah tempat belajar putra putri desa serapuh ABC maka pada tahun 1951 madrasah ini didirikan dengan nama Sekolah Maktab. Pada tahun 1952 anak-anak sudah aktif belajar di madrasah ini dengan kondisi ruangan yang masih disekat-sekat. sekolah maktab ini dipimpin pertama sekali oleh Bapak Ismail dan dibantu oleh beberapa guru.

Pada tahun 1960 Bapak Ismail Bin Abd Muthalib meninggal Dunia maka yang menjadi kepala sekolah kedua adalah Bapak Muhammad Daud yang kepemimpinannya sampai tanggal 1 januari 1986. Selanjutnya kepemimpinan yang ketiga adalah Bapak Abd Khalid lalu yang keempat oleh Bapak Anwar, yang kelima

oleh Bapak Hasan Basri (3 Tahun aja), yang keenam adalah Ibu Sakdiah (Tahun 2007-2014), yang ketujuh adalah Bapak H. Muhammad Arifin, S. PdI (Tahun 2014-2017) kemudian yang kedelapan adalah Bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd (Tahun 2017-Sekarang). Berdirinya Madrasah tersebut diawali dengan Madrasah Ibtidaiyah Swasta Serapuh ABC Berubah Nama menjadi Madrasah Filial yang selanjutnya Pemerintah mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 1991 tentang Pembukaan dan Penegerian yang berada di bawah naungan Departemen Agama Republik Indonesia, maka sekolah Madrasah Filial tersebut ditetapkan sebagai Madrasah Ibtidaiyah Negeri Padang Tualang, kemudian pada Tahun 2017 Madrasah berubah nama (Nomenklatur) menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2 Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

Visi:

“Terwujudnya Insan Agamais Berkualitas Iptek dan Imtaq yang berpijak pada Agama dan Budaya Bangsa serta Berwawasan Lingkungan”

Misi:

1. Menumbuh kembangkan lingkungan sekolah yang relegius agar siswa dapat mengamati dan mengamalkan agama secara nyata.
2. Menyelenggarakan pembelajaran untuk menumbuh kembangkan kemampuan anak dalam berfikir aktif, kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah.

3. Menyelenggarakan pendidikan secara efektif agar siswa dapat berkembang dengan maksimal.
4. Menumbuh kembangkan perilaku terpuji dan praktek nyata sehingga siswa mampu menjadi teladan bagi teman sebaya dan masyarakat serta berwawasan lingkungan.

4.1.3 Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan pendidikan di sekolah. Mereka harus sesuai dengan standar kualifikasi dan mereka juga harus profesional di bidangnya masing-masing. Sekolah yang bermutu harus memiliki guru dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kualifikasinya. Berikut ini tabel tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.

- a. Tabel Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4.1
Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Zulkifli Hasibuan, M.Pd	S2/Strata 2	Kepala Madrasah
2	Ratna Sari Sembiring, S.Pd	S1/Strata 1	Guru Kelas & Bendahara
3	Astik S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Kelas & PKM 1
4	Syafri Amri, S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Kelas & PKM 2
5	Umadiyah, S.Ag	S1/Strata 1	Guru Kelas
6	Karlan S.Pd	S1/Strata 1	Guru Penjas
7	Ratna S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Kelas
8	Eva Susanti S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Kelas
9	Sri Isnawati S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Kelas
10	Sri Wahyuni S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Kelas
11	Dra Marfuah	S1/Strata 1	Guru Bhs. Arab

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
12	Ahmad Shufi Zaman, S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Kelas
13	Halimatussayaadiyah Ge'e, S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru SKI
14	Irwanto, S.Pd, M.Si	S1/Strata 2	Guru Kelas
15	Septi Harpina Siregar, S.Pd	S1/Strata 1	Guru kelas
16	Nuraida S.Ag	S1/Strata 1	Guru Kelas
17	Zaitun Arliati S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Kelas
18	Muhammad Iqbal S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Kelas
19	Sumarni S.Pd	S1/Strata 1	SBK
20	Husnaini S.Pd.I	S1/Strata 1	Guru Fiqih
21	Wiwini S.Pd	S1/Strata 1	Guru Kelas
22	Abdul Rahman Hasibuan S.Pd	S1/Strata 1	Guru Kelas
23	Sri Mariana	S1/Strata 1	Al-Qur'an Hadist
24	Siti Chafizah	S1/Strata 1	Guru SKI
25	Nur Adela Afriza, S.Pd	S1/Strata 1	Guru Bhs. Arab
26	Indah Rafika, S.Pd	S1/Strata 1	Guru Al-Qur'an Hadist
27	Irma Narely, S.Pd	S1/Strata 1	Guru Akidah Akhlak
28	Agung Prasetio, S.Pd	S1/Strata 1	Guru Penjaskes
29	Intan Rahayu	SMA/ Sederajat	Guru Tari
29	Jimmy Andrean	SMA/ Sederajat	Operator
30	Dwi Pratiwi, SE	S1/Strata 1	Administrasi
31	Wahyu Hidayat, S.Pd	S1/Strata 1	Keamanan

b. Tabel Jumlah Siswa Tiga Tahun Terakhir.

Tabel 4.2
Data Jumlah Siswa

Tahun Pelajaran	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa
2020-2021	14	305
2021-2022	16	343
2022-2023	17	375

Berdasarkan data yang di peroleh, jumlah siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat mengalami kenaikan yang signifikan, selama tiga tahun terakhir ini. Keberadaan sarana dan prasarana di sebuah sekolah memiliki fungsi yang sangat

penting dalam menunjang proses belajar mengajar. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat memiliki sarana prasarana yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar bagi siswa dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan bagi guru dan pegawainya seperti pada tabel yang terlihat di bawah ini.

c. Tabel Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.

Tabel 4.3
Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

No	Nama	Jumlah	Kondisi	Status Kepemilikan
1	Ruang Kelas	10	Baik	Milik Sendiri
2	Ruang Kantor Kepala	1	Baik	Milik Sendiri
3	Ruang Guru	1	Baik	Milik Sendiri
4	Ruang Tata Usaha	1	Baik	Milik Sendiri
5	Ruang UKS	1	Baik	Milik Sendiri
6	Ruang Perpustakaan	1	Baik	Milik Sendiri
7	Kamar Mandi/WC Siswa	2	Baik	Milik Sendiri
8	Kamar Mandi/WC Guru	2	Baik	Milik Sendiri
9	Lapangan : <ul style="list-style-type: none"> • Upacara • Olahraga 	1	Baik	Milik Sendiri

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Kinerja Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu kemampuan

dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Seseorang pemimpin seperti kepala madrasah dalam menduduki jabatannya ditetapkan dan diangkat oleh atasannya. Akan tetapi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik sebagai seorang pemimpin harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai.

Kepala madrasah sebagai pemimpin hendaknya memiliki pengertian dan pengetahuan yang luas tentang penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah, sifat-sifat pribadi yang bisa menjamin pelaksanaan kegiatan pemimpin yang baik dan kecakapan-kecakupan atau kereampilan-keterampilan tertentu yang diperlukan kepala madrasah, yang antara lain adalah keterampilan kepemimpinan, pendidikan dan pengajaran, teknis yang berhubungan dengan penggunaan alat-alat penunjang pendidikan, kemampuan konseptual, dan keterampilan hubungan manusia.

Kinerja kepala madrasah adalah hasil kerja yang dicapai kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinya. Hasil Wawancara dengan kepala madrasah bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd yaitu :

“Kepala Madrasah memiliki tugas pokok untuk meningkatkan mutu di madrasah yang di pimpinnya yaitu *Pertama* Sebagai Pendidik yang *kedua* Manjerial yang *ketiga* Supervisor serta yang keempat yaitu sebagai *Administrator* yang terakhir sebagai pemimpinan dalam suatu madrasah. Dalam hal ini, saya sebagai kepala madrasah memiliki tugas yang sangat besar dalam mutu pembelajaran di madrasah ibtidaiyah ini.”

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Syafril Amri, S.Pd.I selaku Wakil Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat terkait kinerja kepemimpinan kepala sekolah menyatakan:

“Kinerja kepala sekolah yang merupakan hasil kerja dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat. Kinerja kepala sekolah ini juga dapat dilihat dari hal-hal yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran seperti: (1) kepala sekolah memberikan bimbingan atau pembinaan bagi guru dan staf yang lain untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, sehingga guru yang bermasalah dalam pembelajaran dapat memperbaiki diri; (2) kepala sekolah melakukan supervisi di kelas. Hal tersebut sesuai dengan pengertian supervisi yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan pemimpin atau kepala sekolah agar dapat mencapai dan mengembangkan proses kegiatan dalam mencapai target. Dalam supervisi ini difokuskan untuk perbaikan pembelajaran melalui cara yang sistematis yang dimulai dari perencanaan, pengamatan, dan analisis yang intensif yang mempunyai tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran; (3) kepala sekolah melakukan konseling guru, dengan konseling guru sekolah diharapkan mampu mencapai tugas-tugas pengembangan seperti aspek belajar atau akademik, pribadi, sosial, dan karir”.

Sejalan dengan pendapat di atas, peneliti juga menemukan jawaban dari Ibu Ratana Sari Sembiring, S.Pd guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yang menyatakan:

“Kinerja yang dilakukan kepala sekolah sudah baik. Kepala sekolah selalu menggunakan regulasi terbaru khususnya dalam menyiapkan administrasi perangkat pembelajaran pada gurunya. Kepala sekolah memantau penyusunan pembelajaran dan memonitor pelaksanaannya serta melakukan evaluasi dan tindak lanjutnya”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat sudah baik. Kepala sekolah melakukan regulasi terbaru dalam administrasi yang berkaitan

dengan seluruh aspek dalam penyelenggaraan pendidikan yang ada disekolah. Banyak upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam kepemimpinannya sebagai gambaran dari upaya peningkatan kinerjanya. Selanjutnya kepala sekolah melakukan evaluasi dan tindak lanjut. Sehingga kepala sekolah sudah mencakup peran-peran dari kepala sekolah. Dari peran tersebut sesuai dengan kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006) yang menjelaskan peran kepala sekolah yaitu: (1) Kepala sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin); (2) Kepala sekolah sebagai *Educator* (Pendidik); (3) Kepala sekolah sebagai *Manajerial*; (4) Kepala sekolah sebagai *Supervisor*; (5) Kepala sekolah sebagai *Administrator* (Daryanto, 2011:30).

4.2.1.1 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Kinerja kepala madrasah sebagai *educator* (pendidik) dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dimadrasahnyanya melalui pelatihan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan untuk meningkatkan keprofesian guru, dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan Zulkifli Hasibuan, M.Pd selaku kepala madrasah, yang menyatakan:

“Dalam upaya meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas disekolah, saya selaku kepala Madrasah Sebagai *educator*, selalu berusaha dan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, wakil kepala madrasah, atau anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya demikian pula halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikuti, menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik, dan yang menggunakan waktu belajar yang efektif dalam KBM. Itulah cara bapak sebagai pendidik dalam membina pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah.”

Kinerja kepala madrasah sebagai *Educator* (pendidik) diperkuat lagi oleh pernyataan Bapak Syafril Amri, S.Pd.I selaku Wakil Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yang menyatakan:

“Kepala madrasah sebagai pendidik/ *educator* selalu berupaya dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, kepala madrasah memberikan dorongan kepada seluruh guru-guru setaf tata usaha dan warga sekolah atau masyarakat sekolah serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class* dan mengadakan perogram akselerasi bagi peserta didik.”

Berdasarkan hasil wawancara kinerja kepala madrasah sebagai pendidik dengan memberikan pelatihan guru untuk meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu peneliti juga menemukan jawaban yang sejalan dengan pernyataan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Ratna Sari Sembiring, S.Pd guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yang menyatakan:

“Peran kepala sekolah sebagai pendidik dan untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif sangatlah penting untuk mempermudah pembelajaran dan pemahaman dalam menggapai keberhasilan siswa atau siswi dalam bidang sosial maupun keagamaan serta berakhlak mulia Ya, kepala madrasah senantiasa memberikan kesempatan kepada guru, untuk mengadakan pelatihan baik itu pelatihan di kecamatan, kabupaten bahkan provinsi.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat diketahui bahwa dalam upaya peningkatan kinerja nya sebagai pendidik atau *educator* untuk menunjang keprofesian guru, kepala madrasah melaksanakan dan mengikuti pelatihan dan meningkatkan keprofesian pendidik dan

tenaga kependidikan kepala madrasah senantiasa mengadakan pelatihan ataupun mengikut sertakan pendidik dan tenaga kependidikan pelatihan atau pun penataran baik tingkat kecamatan, kabupaten maupun provinsi. Dalam melakukan fungsinya, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Kepala Madrasah sebagai pendidik bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan menjadi contoh dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, sebagai seorang pendidik, Kepala Madrasah harus mampu membimbing dan memberikan solusi kepada semua komponen yang ada disekolah, baik itu guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik dalam menjalankan tugas mereka masing- masing. Agar semua itu dapat dilaksanakan, kepala madrasah juga harus mengembangkan kemampuannya terutama dalam IPTEK, sehingga mampu melakukan bimbingan dengan tepat (Marisha, 2014: 7).

4.2.1.2 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Manajerial

Sebagai seorang manejer, kinerja kepala madrasah merupakan suatu kegiatan yang sangat penting yang dimana dalam pelaksanaanya kepala madrasah sangat dituntut dalam menyusun strategi dan dalam menggerakkan para pendidik dan tenaga pendidik untuk meleksanakan tugasnya secara profesioanal. Selaras dengan hasil wawancara peneliti dengan bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd selaku kepala Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yaitu :

“Ada pun tugas kepala madrasah sebagai *manager* yaitu, saya laksanakan dengan strategi memberi kesempatan bagi guru meningkatkan keprofesianya, adapun cara meningkatkan keprofesionalnya guru seperti mengikuti pelatihan-pelatihan, dan seminar-seminar yang menunjang kualitas mengajar guru, seperti tahun ini yang pertama yaitu workshop atau diklat tenaga kependidikan tentunya akan sangat berdampak terhadap hasil kinerja tenaga kependidikan, dengan hal itu kegiatan akan menjadi lebih terarah. Dalam memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara tenaga kependidikan guna menciptakan madrasah yang efektif dan efisien. melibatkan seluruh elemen pendidikan untuk bekerja sama untuk mendukung program madrasah yang telah di putuskan.”

Hal yang disampaikan oleh kepala madrasah d atas, sejalan dengan hasil wawancara dengan Bapak Syafril Amri, S.Pd.I selaku wakil kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yang menyatakan:

“Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai tugas memimpin guru untuk selalu meningkatkan profesionalitas nya, hal ini sudah mulai dilakukan oleh kepala madrasah di sekolah ini dengan mendorong guru terus melakukan perbaikan dalam tugasnya, seperti diterapkan *Reward* dan *punishment* agar membuat guru tambah semangat dalam mengajarnya. Kepala madrasah menghidupkan MGMP didalam sekolah dan melakukan pembinaan serta mengadakan rapat rutin. Dan kepala sekolah juga mengirimkan guru kepelatihan-pelatihan dan pembinaan-pembinaan yang diadakan diluar sekolah. melibatkan seluruh elemen pendidikan untuk bekerja sama untuk mendukung program madrasah yang telah di putuskan, walaupun dalam pelaksanaannya belum terlaksana dengan maksimal, tetapi sejauh ini kepala madrasah sudah mulai melaksanakannya”.

Tidak hanya itu, peneliti juga menemukan jawaban dari Ibu Ratana Sari Sembiring, S.Pd guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yang menyatakan:

“Kepala madrasah senantiasa yang pertama memberi kesempatan bagi guru meningkatkan keprofesianya, Dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah mengikutsertakan atau mengirim bapak/ibu guru dalam kegiatan

seminar, diklat, *workshop*, pelatihan-pelatihan, dan lain-lain. Dan juga kepala madrasah memotivasi bapak/ibu guru untuk menjadi guru yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab serta melibatkan seluruh elemen pendidikan untuk bekerja sama untuk mendukung program madrasah yang telah di putuskan, pada awal tahun pembelajaran baru, walaupun masih banyak kendala dalam pelaksanaannya”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Kepala madrasah berupaya melakukan pembinaan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja guru dengan mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan, *workshop* dan seminar untuk memberikan wawasan kepada guru sebagai seorang pendidik. Pendidikan dan latihan (*inservice training/up grading*) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepala madrasah sebagai manajer merencanakan dan mengelola segala yang berhubungan dengan sekolah baik itu administrasi, tenaga kependidikan, kesiswaan, dan proses pembelajaran dalam menyusun strategi untuk kegiatan pembelajaran kepala madrasah menyusun jadwal pembelajaran serta melakukan evaluasi program. temuan ini menunjukkan tentang kemampuan manajer kepala madrasah mengelola organisasi dan sumber daya yang ada guna mencapai mutu pendidikan. kepala madrasah harus mampu merencanakan dengan indicator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan, kemampuan mengorganisasikan dengan indicator yaitu mampu melakukan departementalisasi,

membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil, kemampuan dalam pelaksanaan dengan indicator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalani komunikasi, kemampuan mengadakan pengawasan dengan indicator yaitu mampu mengelola dan mengendalikan operasional.

4.2.1.3 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai *Supervisor*

Kinerja kepala madrasah sebagai *Supervisor* adalah mensupervisi aneka tugas pokok dan fungsi yang dilakukan oleh guru dan seluruh staf. Dalam rangka ini, kepala madrasah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd selaku kepala madrasah menyatakan:

“Kepala madrasah dalam kepemimpinannya sebagai *supervisor* memiliki fungsi yang sangat penting karena menjadi sumber data sebagai kepala madrasah kegiatan supervisi sendiri dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian kepada guru saya melalui dengan supervise kepala madrasah dapat mengetahui bagaimana perkembangan kinerja guru dan tenaga kependidikan serta mutu pembelajaran di dalam kelas”.

Pernyataan kepala sekolah di atas, sejalan dengan hasil wawancara dengan Bapak Syafril Amri, S.Pd.I selaku wakil kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yang menyatakan:

“Kinerja kepala madrasah sebagai *supervisor* tidak lepas dari tugas kepala madrasah sebagai seorang pemimpin madrasah yaitu untuk mengontrol dan mengarahkan para bawahannya. Kegiatan *supervisi* ini bertujuan untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode mengajar yang tepat, media belajar yang digunakan dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran dengan adanya *supervisi*, kepala madrasah dapat memberikan pelayanan kepada guru untuk

mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif dan efisien”.

Kepala madrasah dalam kedudukannya sebagai *supervisor* berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru yang baik dan sudah berkompoten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan jaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang menjadi bahan ajar. Agar pelaksanaan tugas-tugas itu dapat dikerjakan dengan baik, maka kepala madrasah dituntut mempunyai berbagai cara dan teknik supervisi terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dan karyawan, dan pertumbuhan jabatan. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin utama dan penggerak dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran (Astuti, 2019: 443).

4.2.1.4 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai *Administrator*

Kinerja kepala madrasah sebagai administrator dengan mengelola bidang-bidang kurikulum, sarana atau prasarana, keuangan, kesiswaan, humas dan pendidik atau tenaga kependidikan. Seperti yang peneliti temukan berdasarkan wawancara dengan Bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yaitu:

“Kegiatan *administrator* merupakan kegiatan wajib bagi kepala madrasah, yang dimana dalam hal melengkapi sarana dan prasarana sendiri mengadakan dan melengkapi sarana dan prasara, ya dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota. Dalam hal kurikulum sendiri ya

kita ikut aturanlah kalau pemerintah Kurikulum Merdeka kita juga Kurikulum Merdeka dan mengikuti setiap pengembangan kurikulum dan penerapannya. Dalam hal keuangan juga disesuaikan dengan prosedur dan kebutuhan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat. Dan cara saya mengenalkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat kepada masyarakat yang pertama kita tampilkan karya atau kreasi di setiap momen-momen penting. Selain itu banyak ifen- ifen di tengah masyarakat kita tampil. Contohnya: dalam memeriahkan kegiatan-kegiatan madrasah, kegiatan yang bersifat keagamaan seperti muharram dan isra miraj. Kemudian mengikut sertakan siswa dalam pelaksanaan dilingkungan masyarakat. Dan dalam mendisiplinkan siswa dan siswi yang pertama kita ada tatatertib busana, setiap pagi kita ada apel pagi siswa/I ditugaskan untuk membacakan doa belajar, surat-surat pendek serta menghafalkan asmaul husna yang dilakukan mulai siswa kelas 1 sampai 6 secara bergantian, agar siswa itu paham tentang membaca surat terdapat pada Al-Qur'an dan ada sanksi di setiap pelanggaran kedisiplinan berupa teguran.

Pernyataan di atas, sesuai dengan pernyataan Bapak Syafril Amri, S.Pd.I

selaku wakil kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yang menyatakan:

“Kinerja kepala madrasah juga sangat penting. Dalam hal melengkapi sarana dan prasarana, seperti halnya menyangkut siswa yang banyak sudah pasti sarana dan prasarananya harus sesuai dengan tuntutan yang wajib ya, tapi dengan menggunakan anggaran yang masih ada, jadi dia bertahap-tahap untuk melengkapinya. Walau dengan cara bertahap seperti membuat atau menambahkan bangunan kelas di sekolah, yang kedua menyediakan sumber belajar dalam pengimplikasian kurikulum sendiri Berjalan sesuai dengan peraturan, perencanaan menggunakan K 13 untuk siswa kelas 6 sedangkan kelas 1 sampai 5 menggunakan kurikulum merdeka. Dalam hal mengatur keuangan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat sendiri kepala madrasah menggunakan sesuai dengan kebutuhan di madrasah sendiri dan kemampuan anggota. Dalam hal memperkenalkan madrasah. Ibtidaiyah negeri 1 langkat kepada masyarakat sendiri kami menunjukkan keahlian siswa misalnya dalam hal penghargaan yang diperoleh siswa/I dan seni atau keagamaan.

Tidak hanya itu peneliti juga menemukan jawaban serupa dari Ibu Ratna Sari

Sembiring, S.Pd selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat, Yaitu :

“Alhamdulillah kurikulum kita sendiri kita telah menggunakan K13 dan untuk Kurikulum Merdeka sudah hampir 2 tahun belakangan ini. Dalam hal melengkapi sarana dan prasarana sendiri kepala madrasah sangat berantusias karena semakin banyak murid, perlengkapan lain dalam mendukung proses pembelajaran juga sangat-sangat dibutuhkan, walau begitu kepala madrasah melengkapi itu semua dengan cara bertahap, karena dalam pengelolaan keuangan sendiri kepala madrasah menggunakan dengan sangat cermat yang dimana, membeli keperluan yang harus di dahulukan, dan sesuai dengan kemampuan anggotanya, keprofesian pendidik dan tenaga kependidikan juga di pantau beliau agar terus meningkat dan cara saya mengenalkan madrasah kepada masyarakat yang pertama kita tampilkan karya atau kreasi disetiap momen-momen penting. Selain itu banyak ifen- ifen di tengah masyarakat kita tampil, contohnya : dalam memeriahkan kegiatan-kegiatan madrasah, kegiatan yang bersifat keagamaan seperti muharram dan isra miraj. Kemudian mengikut sertakan siswa dalam pelaksanaan dilingkungan masyarakat tingkat kecamatan, kabupaten maupun tingkat provinsi, setiap pagi kita ada apel pagi siswa/I ditugaskan untuk membacakan doa belajar, surat-surat pendek serta menghafalkan asmaul husna yang dilakukan mulai siswa kelas 1 sampai 6 secara bergantian, agar siswa itu paham tentang membaca surat terdapat pada Al-Qur’an dan ada sanksi di setiap pelanggaran kedisiplinan berupa teguran.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kinerja kepala madrasah sebagai administrator baik dalam bidang kurikulum, keuangan, sarana dan prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan, siswa dan humas, berjalan sesuai yang diharapkan baik kepala madrasah maupun pihak guru dan siswa, walau dalam proses yang dijalankan saat ini sangat-sangat bertahap dan hati-hati.

Kepala madrasah dalam mengembang tugasnya sebagai administrasi adalah kemampuan kepala madrasah dalam kurikulum, kemampuan kepala madrasah dalam mengelola administrasi siswa, kemampuan kepala madrasah dalam hal mengelola administrasi pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan kepala madrasah dalam

hal mengelola administrasi sarana prasarana, kemampuan kepala madrasah dalam hal mengelola dalam hubungan masyarakat, kemampuan kepala madrasah dalam hal mengelola keuangan kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah. Oleh karena itu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai administrator (Marisha, 2014: 9)

4.2.1.5 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kinerja kepala madrasah dapat dilihat dari tugas dan fungsinya sebagai seorang *leader*, karena berusaha menggerakkan dan mempengaruhi semua warga sekolah agar mau sama-sama berusaha mencapai tujuan madrasah. Disini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd selaku kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yaitu :

“Iya, pasti kepala madrasah sebagai seorang leader sangat menciptakan iklim kondusif dimadrasah, dimana kepala madrasah tidak lepas tangan dalam menghadapi persoalan-persoalan yang ada dimadrasah, bahkan kepala madrasah sangat inovatif dalam hal membuat perubahan baik dalam lingkungan madrasah maupun dalam pembelajaran peserta didik yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.”

Tidak hanya itu peneliti juga menemukan jawaban serupa dari Ibu Ratna Sari Sembiring, S.Pd di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat, yaitu:

“Alhamdulillah selama kepemimpinan beliau semakin tahun Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat semakin maju, kita lihat diman minat masyarakat

mempercayai anak-anak di didik Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat ini, seperti kita lihat setiap tahunnya siswa semakin bertambah itulah antusias untuk anaknya belajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pernyataan diatas kepala madrasah dalam perannya sebagai leader ilmu kepemimpinan yang dimikinya diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat. Demi kemajuan madrasah bapak kepala madrasah sendiri membuat program seperti memberikan pelatihan, evaluasi, membuat progaram madrasah, membuat visi misi dan membuat program kerja guru maupun pribadi. Sejauh yang peneliti temukan bahwa bapak kepala sekolah sendiri sangat bersifat terbuka dan gaya kepemimpinan juga bersifat demoktratis. Gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan oleh beberapa instansi lembaga baik pendidikan maupun perusahaan.

Kepala madrasah dalam Lembaga pendidikan memiliki kedudukan tinggi yaitu sebagai Leader dimana memiliki tanggung jawab penuh atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolahnya. Sehingga dalam peranannya sebagai kepala madrasah memiliki wewenang dalam penerapan seluruh kegiatan yang ada disekolah (Hipa, 2020: 9).

4.2.2 Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga mempunyai pengaruh dan dapat menentukan kemajuan madrasah yang dipimpinnya, dimana kepala madrasah

harus memiliki kemampuan manajerial, administrasi, memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan prestasi hasil belajar siswa melalui program pembinaan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala madrasah harus dapat melakukan program-program pengembangan sumber daya manusia di madrasah sebagai bentuk upaya dalam memajukan lembaganya yang dipimpin dengan peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya madrasah dapat diwujudkan dan dilaksanakan oleh kepala madrasah, yaitu: (1) meningkatkan kemampuan individual guru dan tenaga kependidikan (*personal growth*), (2) meningkatkan kualitas hasil (*quality*) dari kinerja, dan (3) meningkatkan produktivitas organisasi (*productivity*).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat Bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd tentang upaya peningkatan mutu pembelajaran, beliau menyatakan:

“Peningkatan mutu pembelajaran merupakan tugas kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah hal yang dilakukan untuk peningkatan mutu pembelajaran di madrasah adalah yang pertama kurikulum alhamdulillah kurikulum yang digunakan kurikulum yang baru ditetapkan yaitu kurikulum merdeka belajar, yang kedua menugaskan para guru mata pelajaran dalam kegiatan MGMP, pelaksanaan *work shop* bagi guru, dan pelatihan bagi guru, kegiatan ini dapat sangat bagus bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya yang memang sudah berkompeten dalam bidangnya dengan guru mengikuti kegiatan tersebut kualitas mutu pembelajaran dapat meningkat dan proses pembelajaran madrasah lebih efektif dan efisien”

Selanjutnya hasil jawaban dari bapak kepala sekolah sejalan dengan pernyataan Bapak Syafril Amri, S.Pd.I selaku wakil kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat yang menyatakan :

“Dengan perkembangan zaman kurikulum yang dilaksanakan madrasah adalah kurikulum merdeka belajar, Kepala madrasah selalu mendukung kegiatan-kegiatan dalam meningkatkan mutu pembelajaran adapun kegiatan seperti MGMP, pelatihan terhadap guru dengan beliau melakukan itu maka pembelajaran di madrasah dapat meningkat dan menambah minat belajar siswa”

Tidak hanya itu, peneliti juga menemukan jawaban serupa dari Ibu Ratna Sari Sembiring, S.Pd guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat, yang menyatakan:

“Banyak hal yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya peningkatang hasil belajar siswa, yang pertama dilakukan oleh kepala madrasah dalam peningkatan mutu pembelajaran di madrasah adalah mendiskusikan masalah implementasi kurikulum. Dengan adanya peraturan dan himbauan dari dinas pendidikan, maka di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat sudah menggunakan kurikulum merdeka belajar dan yang kedua yaitu mengikut sertakan para guru-guru dalam kegiatan yang menyangkut dalam proses peningkatan pembelajaran yaitu dengan kegiatan pelatih bagi guru dan MGMP, KKG serta kegiatan lainnya dengan itu mutu pembelajaran dapat meningkat serta pembelajaran lebih efektif dalam kelas walaupun sejauh ini kepala sekolah menyatakan hasil nya masih belum sesuai dengan yang diharapkan ”

Peningkatkan mutu pembelajaran seperti yang disarankan oleh Danim (2014: 75), yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan, yaitu: (1). Kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat. (2). Siswa. Pendekatan yang harus dilakukan adalah anak sebagai pusat Sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali dan Sekolah Dasar dapat

menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa. (3). Guru. Pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, MGMP, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di madrasah. (4). Kurikulum. Adanya kurikulum yang ajeg / tetap tetapi dinamis, dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga *goals* (tujuan) dapat dicapai secara maksimal. (5). Jaringan Kerjasama. Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan madrasah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan / instansi sehingga output dari madrasah dapat terserap didalam dunia kerja (Manik dan Tambunan 2019: 121).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi juga dapat diketahui bahwa upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat dilakukan kepala madrasah melalui pembinaan, motivasi, evaluasi kepada semua guru. Sebagaimana di ungkapkan bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd selaku kepala madrasah pada saat wawancara menjelaskan bahwa upaya dalam meningkatkan pembelajaran diantaranya:

4.2.2.1 Memberikan Pembinaan/supervisi

Pembinaan yang dilakukan kepala madrasah dengan memberikan instruksi agar guru membuat RPP kemudian kepala madrasah menyiapkan instrument khusus RPP yang digunakan sebelum pembelajaran. Jadi semua guru diarahkan untuk memakai RPP sebelum pembelajaran. Kepala madrasah memberi arahan agar guru

lebih giat, lebih semangat, lebih disiplin lagi dari sebelumnya, memberikan pengarahan dan keteladanan kepada semua guru-guru agar guru menjadi suri tauladan yang baik bagi siswa. Hal ini diperkuat hasil observasi/dokumentasi yang peneliti dapat dilapangan.

Sebagai supervisor, Kepala madrasah untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala madrasah selalu melaksanakan kegiatan supervisi, kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Tidak hanya itu kepala madrasah juga melihat perlengkapan administrasi yang menjadi tanggung jawab guru, mengetahui kompetensi dan kedisiplinan guru, dampak dari dilakukannya supervisi/pembinaan kepala madrasah dapat mengetahui kelemahan serta keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran dan mengetahui tingkat kompetensi dan kedisiplinan guru yang di supervisi, dan dapat diupayakan juga solusi, pembinaan, dan tindak lanjut sehingga guru dapat mengetahui dan memperbaiki kekurangan sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Guru yang sudah disiplin akan mendapatkan *reward* dari kepala madrasah, dengan adanya pemberian reward dapat memotivasi guru agar mempertahankan kedisiplinan. Dengan mengunjungi kelas kepala madrasah juga memotivasi murid-

murid didalam kelas. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan guru di MI Negeri 1 Langkat, Ibu Ratnasari Sembiring, S.Pd yang menyatakan:

“Kepala madrasah mengadakan supervisi kunjungan ke dalam kelas untuk melihat pembelajaran, melihat perlengkapan administrasi, menjelang semester satu naik ke semester dua kepala madrasah selalu memberikan hadiah untuk murid yang berprestasi, kepala madrasah juga memberikan *reward* (penghargaan) untuk guru yang sudah menyelesaikan tugas administrasi nya, perlengkapan-perengkapan, kemudian kedisiplinan guru”.

Berkaitan dengan peran kepala madrasah sebagai *Educator* : Kepala madrasah melakukan pembinaan, yaitu:

- a. Pembinaan Mental, pembinaan mental merupakan pembinaan yang berkaitan dengan sikap watak dan batin diantaranya menyediakan fasilitas yang dapat memudahkan dan menunjang pendidik dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar diantaranya: LCD memudahkan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran, juga menyediakan telepon dan komputer untuk menunjang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Pembinaan Moral, dalam upaya pembentukan karakter warga madrasah dengan adanya kebiasaan salam yaitu kegiatan rutin yang dilakukan oleh siswa dengan cara bersalaman dengan kepala madrasah dan guru-guru yang sedang menyambut kedatangan siswa di halaman madrasah setiap paginya. Dan membiasakan murid seperti mengaji sebelum memulai kegiatan pembelajaran, melakukan sholat sunnah dhuha yang dikoordinir oleh guru, mengadakan sholat dzuhur berjamaah di masjid lingkungan madrasah.

- c. Pembinaan Artistik, kepala madrasah mengadakan kegiatan karyawisata sebagai kegiatan yang dapat menambah wawasan dan pengalaman untuk warga madrasah. Kegiatan karyawisata di MI Negeri 1 Langkat seperti *Studi tour* yang diikuti oleh siswa kelas V dan beberapa guru di madrasah yang dilakukan satu tahun sekali. Kegiatan seni pembinaan kepada guru melalui karyawisata dengan mengunjungi berbagai tempat yang mendukung tujuannya untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada guru.

Kepala madrasah sebagai *Educator* dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Negeri 1 Langkat melalui pembinaan mental, moral, dan artistik. Peran kepala madrasah sebagai Educator cukup sesuai dengan apa yang dikatakan Mulyasa (2014: 132), bahwa kepala madrasah/sekolah harus berusaha menanamkan dan memajukan pembinaan moral, mental dan artistik.

4.2.2.2 Memberikan motivasi

Kepala madrasah selalu memberikan motivasi, memberikan nasihat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk berbuat serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi guru dan staf untuk meningkatkan kinerjanya, dan juga bertujuan supaya dapat meningkatkan profesional produktifitasnya. Menyadarkan kepada guru-guru bahwa bekerja di MI Negeri 1 Langkat tidak semata-mata karena uang, tetapi pengabdian nomer satu, ikhlas itu memang mudah diucapkan tetapi sulit untuk

dilaksanakan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Ratna Sari Sembiring,

S.Pd yang menyatakan:

“Apabila ikhlas belum ada mungkin kerja dengan honor segini gak akan cukup yang terpenting itu ikhlas. Rejeki itu dari manapun. Kepala madrasah memberi teladan agar guru menyiapkan sebaik mungkin mengenai pembelajaran. Kepala madrasah menetapkan keterbukaan, kepala madrasah selalu menerima saran, kritik yang muncul dari semua pihak di lingkungan lembaga pendidikan, baik dari guru maupun karyawan. Keterbukaan itu memberikan kewenangan kepada para guru dan karyawan untuk memberikan saran bahkan kritik yang membangun bagi madrasah”.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan bapak Syafril Amril, S.Pd.I yang menyatakan:

“Kepala madrasah sangat memotivasi, menginginkan kita (guru) agar lebih kreatif, disiplin, bertanggung jawab dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Bu nurul menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi guru dan staf untuk meningkatkan kinerjanya agar guru dan staf dapat bekerja secara profesional.”

4.2.2.3 Melakukan evaluasi kepada semua guru

Kepala madrasah selalu mengadakan *briefing* rutin mingguan, rapat rutin bulanan, biasanya dilakukan di hari sabtu setelah selesai pembelajaran. Saat sedang mengadakan evaluasi, moment yang pas untuk menjalin kebersamaan, dan kekeluargaan dengan di adakannya makan bersama saat evaluasi. Pada saat evaluasi berbedabeda yang dibahas, seringnya ada yang menyangkut kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas mulai tahun ini di video untuk ditampilkan di slide pada saat *briefing* evaluasi di hari sabtu, kepala madrasah mengevaluasi bersama semua guru. Dengan melihat video tersebut bisa dilihat guru itu dalam pembelajaran kekurangannya apa, cara mengajarnya bagaimana.

Kemudian akan *dishare* ke semua guru hasil evaluasinya agar semua guru dapat merubah kekurangan pada bagian mana dan agar dapat meningkatkan kinerja nya berupa peningkatan mutu pembelajarannya di dalam kelas. Walaupun kepala madrasah sudah tau kekurangan masing-masing guru, bahkan kepala madrasah punya catatan khusus akan tetapi tetap dilakukan evaluasi agar guru tambah meningkatkan kinerja nya di dalam pembelajaran. Dalam kaitannya dengan peran maupun upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, sebagaimana menurut kepala madrasah, bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd dalam wawancara dikemukakan sebagai berikut:

“Kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran dilakukan melalui Peran kepala madrasah dalam pembinaan dengan memberikan arahan agar guru membuat RPP itu hal yang wajib bagi guru. Jadi semua guru diarahkan untuk memakai RPP sebelum pembelajaran. Saya memberi arahan agar guru lebih giat, lebih semangat, lebih disiplin lagi dari sebelumnya, saya juga memberikan pembinaan mental, moral dan artistik. Saya memberikan motivasi, memberikan nasihat kepada warga madrasah memberikan dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk berbuat serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik supaya dalam mengajar dikelas guru mampu memahami siswa mengenai pelajaran dengan cara menggunakan metode ceramah, memperagakan dalam bercerita, pembelajaran menggunakan permainan, belajar dengan bersama teman dan memberikan contoh keteladanan kepada semua guru-guru agar guru menjadi suri tauladan yang baik bagi siswa. Saya memberi teladan agar guru menyiapkan sebaik mungkin mengenai pembelajaran. Saya selalu memberikan motivasi, menyadarkan kepada guru-guru bahwa bekerja di MI 1 Langkat tidak semata-mata karena uang, tetapi pengabdian nomer satu, ikhlas itu memang mudah diucapkan tetapi sulit untuk dilaksanakan. Jika ikhlas belum ada mungkin kerja dengan honor segini tidak akan cukup yang terpenting itu ikhlas Saya juga selalu mengadakan briefing rutin mingguan rutin bulanan, biasanya dilakukan di hari sabtu setelah selesai pembelajaran. Jika di hari sabtu saya tidak bisa karena saya ada kegiatan dinas diluar saya ganti wak

untuk mengambil alih memimpin *briefing*. Saat sedang mengadakan evaluasi, moment yang pas untuk menjalin kebersamaan, dan kekeluargaan dengan di adakannya makan bersama. Pada saat evaluasi berbeda-beda yang dibahas, seringnya ada yang menyangkut kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas mulai tahun ini di video untuk ditampilkan di *slide* pada saat *briefing* evaluasi di hari sabtu, saya mengevaluasi bersama semua guru. Dengan melihat video tersebut bisa dilihat guru itu dalam pembelajaran kekurangannya apa, cara mengajarnya bagaimana. Kemudian akan dishare ke semua guru hasil evaluasinya agar semua guru dapat merubah kekurangan pada bagian mana dan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Walaupun saya sudah tau kekurangan masing-masing guru, bahkan saya punya catatan khusus akan tetapi tetap dilakukan evaluasi dan akan saya tampilkan juga video contoh pembelajaran yang aktif biar mereka punya ide, punya kreatifitas. Agar guru tambah meningkatkan kinerjanya di dalam pembelajaran”.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan bapak Syafril Amril, S.Pd.I yang menyatakan:

“Dalam upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat, Kepala madrasah selalu melaksanakan supervisi secara berkala. Kegiatan ini dilakukan dengan mengunjungi kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan penggunaan metode, media dan sejauh mana keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Kepala madrasah juga melihat perlengkapan administrasi, mengetahui kompetensi dan kedisiplinan guru kepala madrasah juga memberi motivasi kepada murid- murid didalam kelas. Kepala madrasah juga memotivasi guru-guru, motivasi yang diberikan kepala sekolah dalam bentuk saran-saran atau perbaikan, kepala madrasah selalu memberikan contoh atau teladan yang baik kepada guru, sehingga dengan begitu guru-guru dapat mengikuti teladan kepala madrasah dan kedisiplinan dalam bekerja, baik itu disiplin dalam hal mengajar dan disiplin dalam mengerjakan kewajibannya. Dengan adanya evaluasi kepala madrasah mengetahui kekurangan guru dalam proses pembelajaran dikelas dan kepala madrasah memberikan arahan agar guru dapat memperbaiki kesalahannya supaya kinerjanya bisa lebih baik lagi

Berdasarkan hasil wawancara di atas dan hasil observasi lapangan peneliti memperoleh data yaitu, Kepala madrasah selalu melaksanakan supervisi mengunjungi kelas kegiatan ini untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, Kepala madrasah sangat aktif, sangat memotivasi guru-guru, motivasi yang diberikan kepala madrasah dalam bentuk saran-saran atau perbaikan. Kepala madrasah melakukan penilaian yang akan mengarahkan guru, agar guru dapat mengoreksi kesalahannya dalam mengajar, agar guru dapat disiplin, dan agar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Adapun hasil observasi dan dokumentasi yang ditemukan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil observasi peneliti memperoleh data, yaitu: kepala madrasah menyiapkan instrument khusus RPP yang akan digunakan semua guru dan guru diarahkan untuk memakai RPP sebelum pembelajaran.
2. Kepala madrasah juga memberikan pembinaan mental, moral dan artistik.
3. Kepala madrasah memberikan motivasi, memberikan nasihat kepada warga madrasah memberikan dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk berbuat serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik supaya dalam mengajar dikelas guru mampu memahami siswa.
4. Kepala madrasah mengadakan evaluasi bersama guru-guru setiap seminggu sekali ada *briefing* tepatnya di hari sabtu setelah pembelajaran selesai.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil dari data Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat antara lain: Memberikan pembinaan kepada guru, memberikan motivasi memberikan nasihat kepada warga madrasah memberikan dorongan kepada guru, melakukan evaluasi kepada guru agar guru tambah meningkatkan kinerja nya dalam pembelajaran di kelas, kepala madrasah dapat meningkatkan mutu pembelajaran di MI Negeri 1 Langkat.

4.2.3 Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat diketahui bahwa Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat dapat dilihat berdasarkan implikasi peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Sebagai supervisor, Kepala madrasah untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala, kepala madrasah selalu melaksanakan kegiatan supervisi, kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Tidak hanya itu kepala madrasah juga melihat perlengkapan administrasi yang menjadi tanggung jawab guru, mengetahui kompetensi dan kedisiplinan guru, dampak dari dilakukannya supervisi/pembinaan kepala madrasah dapat mengetahui kelemahan

serta keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran dan mengetahui tingkat kompetensi dan kedisiplinan guru yang di supervisi, dan dapat diupayakan juga solusi, pembinaan, dan tindak lanjut sehingga guru dapat mengetahui dan memperbaiki kekurangan sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Guru yang sudah disiplin akan mendapatkan reward dari kepala madrasah, dengan adanya pemberian reward dapat memotivasi guru agar mempertahankan kedisiplinan. Dengan mengunjungi kelas kepala madrasah juga memotivasi murid-murid didalam kelas.

Hal ini diperkuat hasil observasi/dokumentasi peneliti. Seperti gambar dibawah ini:



Gambar 4.1
Suasana Pembelajaran di Kelas

Sistem pembelajaran yang diterapkan di MIN 1 Langkat adalah sistem pembelajaran klasikal, yaitu pembelajaran yang dilaksanakan didalam ruang kelas. Sistem pembelajaran klasikal adalah sistem yang dilakukan dengan cara guru memberikan penjelasan di depan para siswa kemudian siswa mendengarkan dengan seksama sampai guru selesai memberikan penjelasan. Jika guru sudah selesai memberikan penjelasan siswa dapat menanyakan materi yang belum dipahami ketika guru menjelaskan. Berdasarkan dari hasil penelitian diatas di simpulkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat menggunakan sisitem pendidikan yang bersifat *Teacher Center* sehingga kepala madrasah harus melakukan upaya program-program untuk meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala madrasah dan guru mempunyai tanggungjawab besar terhadap peningkatan mutu pembelajaran di madrasah. Terutama guru, karena guru sebagai ujung tombak di lapangan (di kelas) yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Kepala Madrasah merupakan pucuk pimpinan yang ada di sekolah. Kepala Madrasah harus memiliki kiat – kiat yang tepat untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolahnya. Dengan maksud untuk mensukseskan dan mewujudkan tujuan – tujuan pendidikan yang telah di tetapkan bersama. Adapun

upaya yang dilakukan kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah dengan melakukan supervisi guru dan membina kemampuan profesional guru serta mengikutsertakan guru dalam pelatihan.

Hasil Wawancara dengan kepala madrasah yaitu Bapak Zulkifli Hasibuan, M.Pd :

“Selaku sebagai kepala madrasah memiliki tugas pokok dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah kegiatan dalam meningkatkan mutu pembelajaran pertama yaitu melaksanakan supervisi adalah penilaian kepala madrasah dalam proses pembelajaran meningkat atau tidaknya mutu pembelajaran, yang kedua pembinaan tersebut meliputi pembinaan mental, moral dan artistik kepada tenaga pendidik merupakan kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin dimadrasah untuk pembinaan, bimbingan, dan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan profesional guru itu sendiri, yang ketiga yaitu mengikutsertakan tenaga pendidik dalam pelatihan atau diklat fungsinya tujuan menjadi lebih profesional, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di dalam kelas. Program latihan yang dilakukan biasanya mencakup teknik perencanaan pembelajaran dan cara melakukan pembelajaran yang efektif. Dengan melaksanakan ketiga kegiatan tersebut mutu pembelajaran dapat meningkat dan pembelajaran lebih efektif dan efisien”

Selanjutnya didukung wawancara oleh pernyataan wakil kepala madrasah yaitu bapak Syafril Amri, S.Pd.I yaitu:

“Benar untuk meningkatkan mutu pembelajaran kepala madrasah sering sekali memberi para guru-guru motivasi, pembinaan serta memberikan kesempatan untuk bertanya dalam suasana yang menyenangkan, mendatangkan narasumber untuk membimbing guru dalam pembuatan tulisan ilmiah, mengikuti seminar dan lainnya seperti mengikutsertakan guru dalam pelatihan”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ratna Sari Sembiring, selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat :

“Ya sama seperti yang dikatakan kepala madrasah yang pertama kepala Madrasah member kesempatan bagi guru meningkatkan keprofesianya dengan cara mengikutsertakan pelatihan dalam pembuatan media pembelajaran serta melakukan supervisi akademik gunanya untuk mengetahui sampai mana peningkatan proses pembelajaran dan siswa dalam belajar mengajar, kalau

pembinaan sendiri yang dilakukan kepala madrasah untuk mengarahkan pada guru untuk menjadi pembelajaran lebih efektif dan efisien dan terarah gunanya untuk meningkatkan mutu pembelajaran di dalam kelas.

Dapat di simpulkan dari wawancara kepala madrasah merupakan tenaga pendidikan dan kependidikan yang mutlak terstandarisasi kompetensinya secara nasional menurut PP Nomor 19 tahun 2005. (PP No. 19 2005) Kepala Madrasah adalah pemimpin pendidikan disebuah instansi yang didalam pelaksanaan tugas menegerial pendidikan yang meliputi tiga aspek yaitu supervise, pengendalian dan inspeksi kependidikan. Pada era otonomi sekarang sekolah harus berubah kearah yang sesuai dengan tuntutan agar tidak ketinggalan zaman dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan (Marisha, 2014: 3-4). Adapun upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang *pertama* superivisi akademik yang *kedua* pembinaan serta *ketiga* mengikusertakan guru dalam pelatihan. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan, Supervise merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari disekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif (Harahap, 2019: 25).

Kepala Sekolah Sebagai Supervisor berfungsi untuk membimbing membantu dan mengarahkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghargai dan

melaksanakan prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang kemajuan pendidikan Pembinaan dengan tujuan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. hal tersebut sesuai dengan pengertian dari strategi dalam kamus besar bahasa Indonesia yaitu *a plan, method*, yaitu cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang diketahui, dan cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan (Irawan, Hasan, and Fernadi, Feri 2021: 61-62). Mengikutsertakan guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan khususnya terkait peningkatan kurikulum dan mutu pembelajaran. Setelah guru mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait kurikulum dan pembelajaran, guru merasa lebih menambah wawasan dan ilmu baru, sehingga guru lebih siap dalam melaksanakan pembelajaran.

Hal ini sesuai dengan teori Keith Davis dan William B. Wether Jr, yang mengatakan bahwa *Training, employees needed knowledge, skill and attitude*". Pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Salman, 2020: 145).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kinerja Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

Kinerja kepala sekolah/madrasah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung

jawabnya. Kinerja kepala sekolah dikatakan baik, jika target atau tujuan sekolah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi. Kinerja kepala sekolah belum dikatakan baik, jika belum ada dukungan dari semua warga sekolah untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Kinerja kepala madrasah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah, sekolah yang dipimpinnya. Kepala madrasah harus mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sebagai pemimpin di sekolah, sehingga kinerjanya dapat diukur atau dievaluasi.

Tugas pokok dan fungsi kepala madrasah memiliki cakupan yang luas, antara lain bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, maka kepala madrasah memiliki tujuh peran yaitu: sebagai Edukator; manajer; administrator; supervisor; leader; innovator; motivator (EMASLIM).

4.3.1.1 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Kepala madrasah sebagai educator (pendidik) bermakna sebagai sebuah proses pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai dari esensi pendidikan. Proses

pembentukan karakter didasarkan pada alat pendidikan, kewibawaan, penguatan dan ketegasan yang mendidik. Dalam konteks kependidikan, dimana kepala sekolah berperan sebagai pendidik haruslah berorientasi pada tindakan, yakni bertindak sebagai guru, membimbing guru, membimbing siswa, mengembangkan staff. Kepala sekolah sebagai pendidik, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasehat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, dan seterusnya. Kepala sekolah juga harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat nilai, yaitu pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik dan pembinaan artistik.

4.3.1.2 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Manager

Kepala madrasah sebagai manajer berarti kemampuan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi pendidikan secara efektif dan efisien melalui fungsi – fungsi manajerial, dengan bertindak dalam menyusun program, menggerakkan staff serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada sebagai manajer kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya). Kepala sekolah juga harus mampu mendorong keterlibatan seluruh tenaga.

4.3.1.3 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip, hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hierarkis serta dilaksanakan secara demokratis.

Pada dasarnya supervisi dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independen dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (Farhan, 2021: 14-16).

4.3.1.4 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala Madrasah sebagai administrator adalah mengatur dan mengelola kegiatan administrasi sekolah untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran yang efektif. Sutisna menyatakan, bahwa: “Administrasi mungkin dapat didefinisikan sebagai proses yang membuat kegiatan-kegiatan terselenggara dengan efisien bersama dengan atau melalui orang lain. Proses tersebut menunjuk kepada membuat keputusan, merencanakan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi” Berkaitan dengan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang menentukan kelangsungan suatu proses pelaksanaan tugas dalam administrasi pendidikan, mengungkapkan bahwa “Administrasi pendidikan sebagai suatu proses sistem perilaku. Konsep ini mengandung arti bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan terjadilah suatu proses interaksi antar manusia dalam sistem yang terarah dan terkoordinir dalam mencapai tujuan”.

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang sifatnya mencatat, menyusun dan mendokumentasikan seluruh program sekolah. Mulyasa mengatakan kepala sekolah sebagai seorang administrator harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi personalia, keuangan, kurikulum, siswa, sarana dan hubungan masyarakat (Ashari, 2018: 21-22).

4.3.1.5 Kinerja Kepala Madrasah Sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang paling besar terhadap lembaganya, karena ia merupakan salah satu faktor penting dan sangat menentukan maju atau mundurnya sebuah lembaga pendidikan.

Makna pemimpin pendidikan diterangkan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan dalam pengertian ini adalah proses mempengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan anaktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Para pemimpin pendidikan harus memiliki komitmen terhadap perbaikan mutu dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu, fungsi dari kepemimpinan pendidikan haruslah tertuju pada kualitas pembelajaran serta semua staff yang mendukungnya. Keberadaan anggota atau staff juga penting dalam organisasi (Harahap, 2019: 25).

4.3.2 Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

Sesuai Peraturan RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, mutu pendidikan dikatakan berkualitas apabila proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang dan memotivasi peserta didik untuk berprestasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas dan kemandirian sesuai bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Dalam proses pembelajaran, guru/pendidik dituntut dapat memberikan keteladanan. Dari peraturan pemerintah ini,

sangat penting untuk setiap lembaga pendidikan memperhatikan mutu pembelajaran agar mutu pendidikan di sekolah tetap terjaga bahkan berkembang. Peraturan ini perlu ditindak lanjuti oleh institusi pendidikan melalui berbagai macam program dan kegiatan ilmiah yang dapat mengembangkan potensi guru seperti seminar, workshop, dan pelatihan secara berkelanjutan agar guru menjadi lebih profesional sehingga berdampak pada kemampuannya dalam mengelola pembelajaran yang bermutu (Rahmansyah, 2021: 50).

Peningkatan mutu pembelajaran yaitu suatu rangkaian proses kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan oleh pendidik dan peserta didik untuk memperbaiki kualitas atau mutu dari pembelajaran tersebut secara terus menerus dengan tujuan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, guna memberi nilai tambah pada hasil lulusan dari suatu lembaga pendidikan. Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, maka kita harus memperhatikan mengenai beberapa komponen yang dapat mempengaruhi pembelajaran.

Dalam bukunya, Danim (2007) mengatakan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu perlu melibatkan lima faktor yang merupakan unsur dari lembaga tersebut, yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, guru, siswa, kurikulum dan jaringan kerjasama. Kelima unsur ini harus terlibat dan saling berhubungan dalam mencapai pendidikan berkualitas. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran, maka perlu adanya transformasi kurikulum sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 36 ayat 3 dan pasal 37 ayat 1.

Kurikulum sekolah harus terdiversifikasi dengan program merdeka belajar agar dapat berjalan secara berkesinambungan dengan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku. Serta perlunya transformasi manajemen pendidikan nasional yang masih memiliki problem dalam mengatasi setiap kebijakan pendidikan yang saling tumpang tindih. Dengan adanya transformasi manajemen pendidikan ini melalui konsep merdeka belajar diharapkan mutu pembelajaran di sekolah dapat bermutu dan mampu menghasilkan generasi bangsa yang bersaing secara global (Rahmansyah, 2021: 51).

4.3.2.1 Memberikan Pembinaan/Supervisi

Kegiatan supervisi akademik yang paling mudah dan sering dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah supervisi akademik dengan teknik kunjungan kelas, yaitu Kepala Sekolah sebagai supervisor mengadakan kunjungan kelas pada saat guru mengajar di kelas. Selain itu, supervisi kunjungan kelas ini dapat dipergunakan untuk mensupervisi semua guru yang ada di sekolah, baik untuk guru yang baru diangkat, guru pindahan dari sekolah lain, maupun guru senior yang sudah lama mengajar dan mempunyai banyak pengalaman mengajar. Bagi para guru yang merasa kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya, pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap kinerja para guru tersebut dirasakan sebagai beban yang berat. Supervisi akademik dengan teknik kunjungan kelas yang dilakukan oleh Kepala Sekolah akan dipandang sebagai sesuatu yang menakutkan bagi guru tersebut, sehingga hal itu sering dihindarinya dan apabila terpaksa menerima supervisi dirasakan bahwa hal itu semata-mata merupakan obyek penilaian dari Kepala Sekolah. Dengan demikian, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Meskipun demikian,

supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Beberapa fungsi dari supervisi adalah sebagai berikut: a). Mengkoordinir, menstimulir dan mengarahkan pertumbuhan guru-guru. b). Mengkoordinasi semua usaha sekolah. c). Memperlengkapi kepemimpinan sekolah. d). Memperluas pengalaman guru-guru. e). Menstimulasi usaha yang kreatif. f). Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus. g). Menganalisa situasi belajar mengajar. h). Memberi pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf. i). Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu kemampuan mengajar guru.

Terdapat tiga konsep pokok (kunci) dalam Kegiatan supervisi akademik. a) Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensial supervisi akademik. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru. Tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru. Tegasnya, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi akademik. b) Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena supervisi akademik merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baik jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru. c) Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya (Khaeruddin, 2021: 484).

4.3.2.2 Memberikan Motivasi

Memberikan nasihat dan dorongan kepada warga Madrasah. (Budiutomo, 2015) Nasihat/motivasi dan dorongan sangat diperlukan baik oleh guru ataupun oleh siswa. Guru dan siswa akan bersemangat dalam mengajar dan belajar apabila terdapat dorongan atau selalu di bermotivasi oleh kepala Madrasah secara langsung. Nasihat dan dorongan dari kepala Madrasah akan sangat berpengaruh bagi peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar. Melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Seorang kepala Madrasah, harus dapat memberi contoh atau selalu mendorong kepada para guru untuk dapat menggunakan model pembelajaran yang menarik, agar dalam proses belajar mengajar tidak terkesan monoton. Model-model tersebut seperti team teaching, moving class dan lain-lain. Dengan adanya contoh dan dorongan dari kepala Madrasah.

Kepala sekolah mempunyai tanggungjawab membantu guru, memberikan dorongan agar dapat bekerja secara optimal, salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah peran sebagai motivator. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut untuk mempunyai berbagai cara dan tehnik dalam memotivasi guru terutama dalam hubungannya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suasana kerja yang nyaman, penerapan pemberian penghargaan dan hukuman, serta mendorong guru untuk mengembangkan karier di sekolah. Sebagai motivator kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang dapat membuat bawahannya untuk tetap memiliki semangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mampu mengatur lingkungan kerja fisik maupun non fisik, menerapkan prinsip pemberian penghargaan dan hukuman, menciptakan hubungan kerja yang demokratis, harmonis, dan dinamis diantara guru.

Hendarman & Rohanim (2018: 27) mengatakan bahwa sebagai motivator secara sederhana berarti kepala sekolah diharapkan mampu memberi dorongan agar seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara professional, yaitu dengan kemampuan mengatur lingkungan kerja/fisik, mengatur suasana kerja (non fisik), dan

kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman (Marsono, Samad, and Ratmawati, 2021: 6).

4.3.2.3 Melakukan evaluasi kepada semua guru

Tugas kepala madrasah yang mengadakan evaluasi merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan program, dan merumuskan tujuan dengan mengadakan rapat dan diskusi.

“Kepala madrasah selalu melakukan kunjungan kelas yang dilakukan setiap bulannya di semua tingkatan kelas, dengan alasan sebagai acuan bahan evaluasi terhadap pembelajaran. Setelah itu, beliau melakukan pengamatan kelas untuk meninjau KBM yang sedang berlangsung, beliau juga sering melakukan shering kepada guru-guru terkait persoalan yang dihadapi oleh peserta didik dan bagaimana cara mengatasi persoalan tersebut pada saat proses KBM berlangsung. Kepala madrasah juga memberikan bimbingan langsung terhadap pelaksanaan penyusunan kurikulum setiap tahunnya. setiap akhir bulan selalau di adakan rapat evaluasi terkait kegiatan yang sudah berlangsung, hal tersebut dilakukan agar KBM yang selanjut dapat berjalan lebih baik lagi dari sebelumnya. Setelah rapat dilakukan kepala madrasah menganjurkan kepada guru untuk mengadakan diskusi sesuai dengan klasifikasi guru tersebut (Zumrotus, 2022: 180).

Melaksanakan supervisi menjadi solusi yang dapat ditempuh oleh Kepala madrasah. Hal tersebut merupakan bentuk bantuan profesional yang diberikan Kepala madrasah kepada tenaga pendidik di sekolah berdasarkan kebutuhan tenaga pendidik yang bersangkutan. Kegiatan supervisi tersebut dilaksanakan bukan untuk mencari-cari kesalahan dan kekurangan dari tenaga pendidik tetapi diharapkan mampu mewujudkan guru yang profesional. Sebelum melakukan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas maka terlebih dahulu akan dilakukan supervisi oleh kepala Madrasah sebagai bentuk pemberian arahan terkait guru yang menghadapi kendala dalam mempersiapkan pembelajarannya baik itu berkaitan tentang metode pengajaran, maupun perangkat pembelajaran yang memang harus senantiasa

dilengkapi sebagai syarat melaksanakan pembelajaran. Perangkat pembelajaran yang dimaksud disini meliputi kalender pendidikan, analisis alokasi waktu, program tahunan, program semester, silabus, KKM, serta RPP (Tunnisa and Achruh, 2023: 131-132).

4.3.3 Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

Kepala sekolah juga seorang pemimpin yang mendapat tugas yang berat dalam rangkai meningkatkan kualitas mutu madrasah dan guru juga harus memiliki kompetensi baik, Karena mutu pendidikan meningkat hal itu dapat dilihat dari guru-guru yang mempunyai kualitas yang baik, Jadi kepala madrasah, guru, karyawan dan semua unsur pendidikan (stakeholders) mempunyai tanggung jawab terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah terutama guru sebagai ujung tombak di kelas karena bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah dan kreatifitas guru yang professional, inovatif, kreatif, merupakan salah satu tolak ukur dalam peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, karena kedua elemen ini merupakan figur yang bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran, kedua elemen ini merupakan figur sentral yang dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat (orang tua) siswa.

Oleh karena itu masyarakat dapat melihat hasil yang diraih karena mendidik adalah tugas dari seorang guru oleh itu guru harus memiliki kemampuan yang tidak dapat diserahkan kepada semua orang. Dalam meningkatkan proses pembelajaran dan dalam rangkai memperbaiki mutu pembelajaran kepala madrasah Ibtidaiyah Negeri 1

Langkat bertanggung jawab dalam kegiatan supervisinya. Melaksanakan tugas kegiatan supervisi sangatlah penting karena melalui peran kepala madrasah sebagai supervisor dapat memberikan bantuan, bimbingan, ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dalam pembelajaran. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi guru yaitu dengan cara melakukan supervisi. Supervisi ini dapat membantu guru untuk meningkatkan kompetensi guru, melalui pembahasan secara berdua atau kelompok tentang kajian masalah pengembangan untuk menentukan solusi dalam berbagai alternatif pengembangan untuk meningkatkan kompetensi guru tersebut. Supervisi atau pengawasan yang dilakukan kepala madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat merupakan salah satu fungsi administrasi pendidikan, Bertujuan untuk menjaga dan mendorong agar peningkatan kegiatan belajar mengajar guru disekolah dapat berjalan dengan baik, sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat adalah salah satu yang melaksanakan kegiatan supervisi untuk meningkatkan kompetensi guru dan tanggung jawabnya sebagai kepala di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat untuk dapat melaksanakan supervisi terhadap guru di madrasah. Prasetia (2023) supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas melayani peserta didiknya. Pelayanan profesional kepala sekolah terhadap guru-guru sangat esensial bagi peningkatan kualitas Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dengan demikian, dapat dikatakan bahwa supervisi kepala madrasah mempengaruhi

kemampuan profesional guru dan kemampuan profesional guru mempengaruhi kualitas KBM. Kegiatan supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru- gurunya. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya dan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah pelaksanaan supervisi harus mampu membimbing guru-guru secara efisien yang dapat menanamkan kepercayaan, menstimulir dan membimbing penelitian profesional, usaha kooperatif yang dapat menunjukkan kemampuannya membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya dan mampu mengadakan studi dan pembinaan profesional dalam rangkah peningkatan kualitas mengajar dan mutu pembelajaran (Pratiwi and Aktar 2023: 47).

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pembelajaran di madrasah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesioanal dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Tenaga guru yang profesional dan berkompeten merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru yang profesional bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru yang profesional sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional yang menuntut guru untuk terus meningkatkan profesionalitasnya, guru mampu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, menguasai pengetahuan dan teknologi yang baru, serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas (Franky, Parlindungan Silalahi 2023: 165-166).

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat sebagai berikut:

1. Kinerja kepala madrasah adalah hasil kerja yang dicapai kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Tugas pokok dan fungsi kepala madrasah memiliki cakupan yang luas, antara lain bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, maka kepala madrasah memiliki tujuh peran yaitu: sebagai Edukator; manajer; administrator; supervisor; leader; innovator; motivator (EMASLIM), Kinerja kepala madrasah mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif, menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, mengelola

sumber daya madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang efektif, efisien dan akuntabel.

2. Upaya peningkatan mutu pembelajaran, mutu pembelajaran dikatakan berkualitas apabila proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang dan memotivasi peserta didik untuk berprestasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas dan kemandirian sesuai bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah di Indonesia antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, sarana pendidikan, mutu guru, dan tenaga kependidikan lainnya. Kepala madrasah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat, tetap tetapi dinamis, adanya kurikulum yang tetap dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal, pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, MGMP, lokakarya serta pelatihan, jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan madrasah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain.

3. Kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran Adapun upaya yang dilakukan kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah dengan melakukan *pertama* supervisi *kedua* membina kemampuan profesional guru *ketiga* mengikutsertakan guru dalam pelatihan. Supervise merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di madrasah pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pembinaan dengan tujuan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. guru mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait kurikulum dan pembelajaran, guru merasa lebih menambah wawasan dan ilmu baru, sehingga guru lebih siap dalam melaksanakan pembelajaran.

5.2 Implikasi

1. Diharapkan kepala madrasah bisa lebih berkontribusi, kreatif, inovatif serta mengkoordinir masyarakat madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.
2. Diharapkan pihak-pihak yang terkait (kerja sama) bisa mempertahankan serta mengadakan pelatihan-pelatihan baru dengan memberikan kesempatan kepada semua guru untuk meningkatkan kompetensinya.

3. Bagi guru dan tenaga kependidikan lebih memperhatikan lagi interaksi dengan peserta didik agar tidak terjadi lost control dan dapat mengarahkan pada hal-hal baik sehingga dapat membuat peserta didik meningkatkan serta mempertahankan prestasi yang telah dicapai madrasah.

5.3 Saran

1. Supervisi akademik kepala madrasah diharapkan mampu melaksanakan lebih sering lagi supaya guru merasa dirinya terpantau. Karena terbukti kinerja guru dalam meningkat jika ada supervisi akademik kepala madrasah.
2. Bagi sekolah diharapkan mampu melakukan supervisi kepada tenaga pendidik. Karena dengan melakukan supervisi juga mampu meningkatkan mutu pembelajaran
3. Kepala madrasah lebih maksimal dalam meningkatkan pembinaan artistik untuk guru, agar guru dapat meningkatkan kinerja serta mutu pembelajaran dengan adanya bertambah wawasan dan pengetahuan yang dimiliki guru.
4. Kepala madrasah mengikutsertakan pelatihan kepada tenaga pendidik agar proses pembelajaran lebih efektif dan efisien.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti mampu mengembangkan penelitian serupa, penulis menyarankan untuk melakukan penelitian yang mencakup ranah yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis & Nurhayati. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Agustian, Ririn. 2018. “Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Di SD Muhammadiyah Kulon Progo.” *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala* 03: 1–17.
- Akhli, N M. 2022. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Dalam Proses Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 04 Kaur.” In *Tesis*, Bengkulu: Program Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu, 114.
- Amini, Mega Pati Aritonang, Indra Prasetia. 2022. “Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 13 Binjai.” *Jurnal Guru Kita* Vol.6 No.1(February): 19–27.
- Amini, A, K Damanik, and S Bahri. 2021. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 5 Pematangsiantar.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol.5 No.3: 8668–75.
- Arifin, Muhammad. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).” *Jurnal EduTech* Vol.3 No.2(2): 87–98.
- Ashari, M. Ngafifudin. 2018. Skripsi “Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Negeri II Kabupaten Blitar.” Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Astuti. 2019. “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(1): 435–49.
- Buana, Chandro Sihotang. Elfrianto, Salim, Aktar. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 24 Medan.” *Jurnal Guru Kita* Vol.6 No.4: 622–37.
- Erna Dewi Palupi, Sudharto, Yovitha Yuliejantiningih. 2022. “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Pembelajaran Sekolah Menengah Pertama Negeri.” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*

11(3): 244–62.

Farhan, Muhammad. 2021. Skripsi “Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MI At-Taqwa Sawangan Depok.” Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.

Franky, Parlindungan Silalahi, Amini. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sibolga Utara.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]* 4(2): 164–72.

Harahap, Wulan Afriani. 2019. Skripsi “Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs. Ismailiyah Kec.Aek Kuasan Kab. Deli Serdang.” Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Hidayat, and Nia Martina. 2022. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan.” *Jambura Journal of Educational Management* Vol.2 No.2: 44–54.

Hipa, Yulizar. 2020. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. *Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Di Ma Wathoniyah Islamiyah Titiwangi Candipuro Lampung Selatan.*

Idris, M. Isa. 2018. Tesis “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 3 Waykanan.” Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana (PPs) Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Ikhwanuddin. 2021. Tesis “Kompetensi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran (Studi Multi Situs Di 3 MA Kabupaten Lombok Utara).” Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana Iniversitas Islam Negeri Mataram.

Indra, Prasetya. 2022. “Metodologi Penelitian.” In ed. Emilda Sulasmi Akrim. Medan: UMSU Pres, 484.

Irawan, Tomi, Mustaqim Hasan, and Muhammad Fernadi, Feri. 2021. “Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadi’in Jati Agung Tahun Pelajaran 2020/2021.” *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman* 7(2): 47–67.

- Kasim Hijrat, Azlina Bahrudin. 2022. “Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Partisipasi Kerja Guru Di MI Pemimpin Rumah Qur’an Hidayatullah Kelapa Lima Kota Kupang.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol.7 No.1(1): 25–32.
- Khaeruddin. 2021. “Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Dan Bimbingan Berkelanjutan.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 3(2): 482–88.
- Lestari, Retno. 2016. Skripsi “Kinerja Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Di Madrasah Tsanawiyah Ihwatun Hasanah Kecamatan Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.” Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Manik, Y M, and J O Tambunan. 2019. “Meningkatkan Mutu Pembelajaran Melalui Kompetensi Profesional Guru Di SD 030425 Simerpara Kabupaten Pakpak Bharat.” *Jurnal Akuntansi dan Pembelajaran* 8(3): 116–29.
- Marisha, Khairatunnisa Nasution. 2014. “Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs. AL-Wasliyah Gedung Johor Medan.” *JURNAL ISLAMI-Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora* 7(2): 107–15.
- Marsono, Sulaiman Samad, and Ratmawati. 2021. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri 1 Kalukku Kabupaten Mamuju the Role of the Principal in Increasing Teacher’S Work Motivation At Smp Negeri 1 Kalukku Kabupaten Mamuju.”
- Muhaemin, Rizqi Abdul, and Abubakar Umar. 2022. “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Mathla’ul Huda.” *Jurnal Pendidikan* Vol.10 No.(3): 199–208.
- Munawaroh, Z. 2008. Skripsi “Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan: Studi Kasus Di MAN Malang I.” Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Nurul Qamar DKK, 2017. 2017. “Metode Penelitian Metode Penelitian.” *Metode Penelitian Kualitatif* (17): 43.
- Oktavia, Yolanda Agnes. 2019. *Rebranding Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Etika Bisnis Islam (Studi Kasus Pada Toko Online Jasa Henna Elma Fitriani Tulungagung)*.

- Pane, Deliana. 2021. Tesis “Analisi Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMP Swasta PEMDA Rantau Prapat.” Program Magister Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Pratiwi, Sri Nurabdiah, and Salim Aktar. 2023. “Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di SMP IT Prima Mandiri Percut Sei Tuan.” *Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)* 4(1): 43–48.
- Qonita, U. 2019. Skripsi “Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MI Darul Ulum Ngaliyan.” Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Raco. 2010. “J.R. Raco, Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya, (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), Hal. 49 1 50.” : 50–62.
- Rafid, Rahmad, and Agus Tinus. 2019. “Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7(2): 188–98.
- Rahmansyah, Muhammad Fahmi. 2021. “Merdeka Belajar: Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Sekolah/Madrasah.” *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(1): 47–52.
- Remi. 2022. Tesis “Efektivitas Manajemen Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Mutu Pembelajaran (Studi Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Tebing Tinggi).” Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Salim, Moh.Agus. 2022. Tesis “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di MA AINUL Falah Bakeong Guluk-Guluk Semene.” Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sembiring, Ari Wibowo et al. 2021. “Peningkatan Mutu Pembelajaran Yayasan Pendidikan Ibnu Halim.” *Journal of Education and Social Analysis* Vol.3(3): 141–48.
- Subaidi. 2020. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru Di MAN 1 Pati.” *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* Vol.4 No.2(2): 161–74.

- Susanto, Yohanes. 2021. "Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* Vol.18 No.(3): 133–44.
- Tunnisa, Andriani, and Andi Achruh. 2023. "Pelaksanaan Mewujudkan Guru Profesional." 2: 129–48.
- Zumrotus, Ita. 2022. "Implementasi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MI Da ' Watul Khoir Kedungringin Drenges Kertosono." 5 (November): 169–90.

Lampiran-lampiran

Lampiran 1: Dokumentasi Instrumen Hasil Wawancara

Hasil Wawancara Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

1. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kepala Madrasah memiliki tugas pokok untuk meningkatkan mutu di madrasah yang di pimpinnya yaitu *Pertama* Sebagai Pendidik yang *kedua* Manjerial yang *ketiga* Supervisor serta yang keempat yaitu sebagai *Administrator* yang terakhir sebagai pemimpinan dalam suatu madrasah

2. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah sebagai Edukator Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Dalam upaya meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas disekolah, saya selaku kepala Madrasah Sebagai *educator*, selalu berusaha dan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, wakil kepala madrasah, atau anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya demikian pula halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikuti, menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik, dan yang menggunakan waktu belajar yang efektif dalam KBM. Itulah cara bapak sebagai pendidik dalam membina pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah.

3. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah sebagai Manajerial Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Ada pun tugas kepala madrasah sebagai *manager* yaitu, saya laksanakan dengan strategi memberi kesempatan bagi guru meningkatkan keprofesianya, adapaun cara meningkatkan keprofesionalnya guru seperti mengikuti pelatihan-pelatihan, dan seminar-seminar yang menunjang kualitas mengajar guru, seperti tahun ini yang pertama yaitu workshop atau diklat tenaga kependidikan tentunya akan sangat berdampak terhadap hasil kinerja tenaga kependidikan, dengan hal itu kegiatan akan menjadi lebih terarah. Dalam memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara tenaga kependidikan guna menciptakan madrasah yang efektif dan efisien. melibatkan seluruh elemen pendidikan untuk bekerja sama untuk mendukung program madrasah yang telah di putuskan.

4. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah sebagai Supervisor Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kepala madrasah sebagai supervisi, supervisi sangat penting karena menjadi sumber data sebagai kepala madrasah kegiatan supervisi sendiri dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian kepada guru saya melalui dengan supervise kepala madrasah dapat mengetahui bagaimana perkembangan kinerja guru dan tenaga kependidikan serta mutu pembelajaran di dalam kelas.

5. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah sebagai Administrator Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kegiatan administrator merupakan kegiatan wajib bagi kepala madrasah, yang dimana dalam hal melengkapi sarana dan prasarana sendiri mengadakan dan melengkapi sarana dan prasara, ya dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota. Dalam hal kurikulum sendiri ya kita ikut aturanlah kalau pemerinta kurikulum merdeka belajar kita juga kurikulum merdeka belajar dan mengikuti setiap pengembangan kurikulum dan penerapannya. Dalam hal keuangan juga disesuaikan dengan prosedur dan kebutuhan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat. Dan cara saya mengenalkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat kepada masyarakat yang pertama kita tampilkan karya atau kreasi di setiap momen-momen penting. Selain itu banyak ifen- ifen di tengah masyarakat kita tampil. contohnya : dalam memeriahkan kegiatan-kegiatan madrasah, kegitaan yang bersifat keagamaan seperti muharram dan isra miraj. Kemudian mengikut sertakan siswa dalam pelaksanaan dilingkungan masyarakat. Dan dalam mendisiplinkan siswa dan siswi yang pertama kita ada tatatertib busana, setiap pagi kita ada apel pagi siswa/I ditugaskan untuk membacakan doa belajar, surat-surat pendek serta menghafalkan asmaul husna yang dilakukan mulai siswa kelas 1 sampai 6 secara begantian, agar siswa itu paham tentang mambaca surat terdapat pada Al-Qur'an dan ada sangsi di setiap pelanggaran kedisiplinan berupa teguran

6. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah sebagai Leader Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Iya, pasti kepala madrasah sebagai seorang leader sangat menciptakan iklim kondusif dimadrasah, dimana kepala madrasah tidak lepas tangan dalam menghadapi persoalan-persoalan yang ada dimadrasah, bahkan kepala madrasah sangat inovatif dalam hal membuat perubahan baik dalam lingkungan madrasah maupun dalam pembelajaran peserta didik yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat.

7. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Peningkatan mutu pembelajaran merupakan tugas kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah hal yang lakukan untuk peningkatan mutu pembelajaran di

madrasah adalah yang pertama kurikulum alhamdulillah kurikulum yang digunakan kurikulum yang baru ditetapkan yaitu kurikulum merdeka belajar, yang kedua menugaskan para guru mata pelajaran dalam kegiatan MGMP, pelaksanaan *work shop* bagi guru, dan pelatihan bagi guru, kegiatan ini dapat sangat bagus bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya yang memang sudah berkompeten dalam bidangnya dengan guru mengikuti kegiatan tersebut kualitas mutu pembelajaran dapat meningkat dan proses pembelajaran madrasah lebih efektif dan efisien

8. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah melakukan evaluasi kepada guru Dalam kaitannya dengan peran maupun upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran?

Kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran dilakukan melalui Peran kepala madrasah dalam pembinaan dengan memberikan arahan agar guru membuat RPP itu hal yang wajib bagi guru. Jadi semua guru diarahkan untuk memakai RPP sebelum pembelajaran. Saya memberi arahan agar guru lebih giat, lebih semangat, lebih disiplin lagi dari sebelumnya, saya juga memberikan pembinaan mental, moral dan artistik. Saya memberikan motivasi, memberikan nasihat kepada warga madrasah memberikan dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk berbuat serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik supaya dalam mengajar di kelas guru mampu memahamkan siswa mengenai pelajaran dengan cara menggunakan metode ceramah, memperagakan dalam bercerita, pembelajaran menggunakan permainan, belajar dengan bersama teman dan memberikan contoh keteladanan kepada semua guru-guru agar guru menjadi suri tauladan yang baik bagi siswa. Saya memberi teladan agar guru menyiapkan sebaik mungkin mengenai pembelajaran. Saya selalu memberikan motivasi, menyadarkan kepada guru-guru bahwa bekerja di MI 1 Langkat tidak semata-mata karena uang, tetapi pengabdian nomor satu, ikhlas itu memang mudah diucapkan tetapi sulit untuk dilaksanakan. Jika ikhlas belum ada mungkin kerja dengan honor segini tidak akan cukup yang terpenting itu ikhlas Saya juga selalu mengadakan briefing rutin mingguan rutin bulanan, biasanya dilakukan di hari sabtu setelah selesai pembelajaran. Jika di hari sabtu saya tidak bisa karena saya ada kegiatan dinas diluar saya ganti wak untuk mengambil alih memimpin *briefing*. Saat sedang mengadakan evaluasi, moment yang pas untuk menjalin kebersamaan, dan kekeluargaan dengan di adakannya makan bersama. Pada saat evaluasi berbeda-beda yang dibahas, seringkali ada yang menyangkut kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas mulai tahun ini di video untuk ditampilkan di *slide* pada saat *briefing* evaluasi di hari sabtu, saya mengevaluasi bersama semua guru. Dengan melihat video tersebut bisa dilihat guru itu dalam pembelajaran kekurangannya apa, cara mengajarnya bagaimana. Kemudian akan dishare ke semua guru hasil evaluasinya agar semua guru dapat merubah kekurangan pada bagian mana dan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Walaupun saya sudah tau kekurangan masing-masing guru, bahkan saya punya catatan khusus akan tetapi tetap dilakukan evaluasi dan akan saya tampilkan juga video contoh pembelajaran yang aktif biar mereka punya ide, punya kreatifitas. Agar guru tambah meningkatkan kinerjanya di dalam pembelajaran.

9. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Selaku sebagai kepala madrasah memiliki tugas pokok dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah kegiatan dalam meningkatkan mutu pembelajaran pertama yaitu melaksanakan supervisi Akademik adalah penilaian kepala madrasah dalam proses pembelajaran meningkat atau tidaknya mutu pembelajaran, yang kedua pembinaan tersebut meliputi pembinaan mental, moral dan artistik kepada tenaga pendidik merupakan kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah untuk pembinaan, bimbingan, dan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan profesional guru itu sendiri, yang ketiga yaitu mengikutsertakan tenaga pendidik dalam pelatihan atau diklat fungsinya tujuan menjadi lebih profesional, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di dalam kelas. Program latihan yang dilakukan biasanya mencakup teknik perencanaan pembelajaran dan cara melakukan pembelajaran yang efektif. Dengan melaksanakan ketiga kegiatan tersebut mutu pembelajaran dapat meningkat dan pembelajaran lebih efektif dan efisien

Hasil Wawancara Wakil Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

1. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kinerja kepala sekolah yang merupakan hasil kerja dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat. Kinerja kepala sekolah ini juga dapat dilihat dari hal-hal yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran seperti: (1) kepala sekolah memberikan bimbingan atau pembinaan bagi guru dan staf yang lain untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, sehingga guru yang bermasalah dalam pembelajaran dapat memperbaiki diri; (2) kepala sekolah melakukan supervisi di kelas. Hal tersebut sesuai dengan pengertian supervisi yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan pemimpin atau kepala sekolah agar dapat mencapai dan mengembangkan proses kegiatan dalam mencapai target. Dalam supervisi ini difokuskan untuk perbaikan pembelajaran melalui cara yang sistematis yang dimulai dari perencanaan, pengamatan, dan analisis yang intensif yang mempunyai tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran; (3) kepala sekolah melakukan konseling guru, dengan konseling guru sekolah diharapkan mampu mencapai tugas-tugas pengembangan seperti aspek belajar atau akademik, pribadi, sosial, dan karir.

2. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah sebagai Pendidik/Educator Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kepala madrasah sebagai pendidik/ *educator* selalu berupaya dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, kepala madrasah memberikan dorongan kepada seluruh guru-guru setaf tata usaha dan warga sekolah atau masyarakat sekolah serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class* dan mengadakan perogram akselerasi bagi peserta didik

3. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah sebagai Manajerial Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai tugas memimpin guru untuk selalu meningkatkan profesionalitas nya, hal ini sudah mulai dilakukan oleh kepala madrasah di sekolah ini dengan mendorong guru terus melakukan perbaikan dalam tugasnya, seperti diterapkan *Reward* dan *punishment* agar membuat guru tambah semangat dalam mengajarnya. Kepala madrasah menghidupkan MGMP didalam sekolah dan melakukan pembinaan serta mengadakan rapat rutin. Dan kepala sekolah juga mengirimkan guru kepelatihan-pelatihan dan pembinaan-pembinaan yang diadakan diluar sekolah. melibatkan seluruh elemen pendidikan untuk bekerja sama untuk mendukung program madrasah yang telah di putuskan, walaupun dalam pelaksanaannya belum terlaksana dengan maksimal, tetapi sejauh ini kepala madrasah sudah mulai melaksanakannya

4. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah sebagai Supervisor Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kinerja kepala madrasah sebagai *supervisor* tidak lepas dari tugas kepala madrasah sebagai seorang pemimpin madrasah yaitu untuk mengontrol dan mengarahkan para bawahannya. Kegiatan *supervisi* ini bertujuan untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode mengajar yang tepat, media belajar yang digunakan dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran dengan adanya *supervisi*, kepala madrasah dapat memberikan pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif dan efesien

5. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah sebagai Administrator Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kinerja kepala madrasah sebagai seorang administrasi juga sangat terlihat. Dalam hal melengkapi sarana dan prasara, Pasti karena .dengan siswa yang banyak sudah pasti sarana dan prasananya harus tuntutanya wajib ya, tapi dengan menggunakan anggaran yang masih ada, jadi dia bertahap-tahap untuk melengkapinya. Walau dengan cara bertahap seperti membuat atau menambahkan bangunan kelas di sekolah, yang kedua menyediakan sumber belajar. dalam pengimplikasian

kurikulum sendiri Berjalan sesuai dengan peraturan, perencanaan menggunakan K 13 untuk siswa kelas 6 sedangkan kelas 1 sampai 5 menggunakan kurikulum merdeka. Dalam hal mengatur keuang di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat sendiri kepala madrasah menggunakan sesuai dengan kebutuhan di madrasah sendiri dan kemampuan anggota. Dalam hal memperkenalkan madrasah. Ibtidaiyah negeri 1 langkat kepada masyarakat sendiri kami menunjukkan keahlian siswa misalnya dalam hal penghargaan yang diperoleh siswa/I dan seni atau keagamaan

6. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Dengan perkembangan zaman kurikulum yang dilaksanakan madrasah adalah kurikulum merdeka belajar, Kepala madrasah selalu mendukung kegiatan-kegiatan dalam meningkatkan mutu pembelajaran adapun kegiatan seperti MGMP, pelatihan terhadap guru dengan beliau melakukan itu maka pembelajaran di madrasah dapat meningkat dan menambah minat belajar siswa

7. Bagaimana Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru-guru?

Kepala madrasah sangat memotivasi, menginginkan kita (guru) agar lebih kreatif, disiplin, bertanggung jawab dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Bu nurul menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi guru dan staf untuk meningkatkan kinerjanya agar guru dan staf dapat bekerja secara profesional.

8. Bagaimana cara kepala madrasah melakukan evaluasi kepada guru Dalam kaitannya dengan peran maupun upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran?

Dalam upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat, Kepala madrasah selalu melaksanakan supervisi secara berkala. Kegiatan ini dilakukan dengan mengunjungi kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan penggunaan metode, media dan sejauh mana keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Kepala madrasah juga melihat perlengkapan administrasi, mengetahui kompetensi dan kedisiplinan guru kepala madrasah juga memberi motivasi kepada murid- murid didalam kelas. Kepala madrasah juga memotivasi guru-guru, motivasi yang diberikan kepala sekolah dalam bentuk saran-saran atau perbaikan, kepala madrasah selalu memberikan contoh atau teladan yang baik kepada guru, sehingga dengan begitu guru-guru dapat mengikuti teladan kepala madrasah dan kedisiplinan dalam bekerja, baik itu disiplin dalam hal mengajar dan disiplin dalam mengerjakan kewajibannya. Dengan adanya evaluasi kepala madrasah mengetahui kekurangan guru dalam proses pembelajaran dikelas dan kepala madrasah memberikan arahan agar guru dapat memperbaiki kesalahannya supaya kinerjanya bisa lebih baik lagi

9. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Benar untuk meningkatkan mutu pembelajaran kepala madrasah sering sekali memberi para guru-guru motivasi, pembinaan serta memberikan kesempatan untuk bertanya dalam suasana yang menyenangkan, mendatangkan narasumber untuk membimbing guru dalam pembuatan tulisan ilmiah, mengikuti seminar dan lainnya seperti mengikutsertakan guru dalam pelatihan

Hasil Wawancara Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

1. Bagaimana Kinerja Bapak Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kinerja yang dilakukan kepala sekolah sudah baik. Kepala sekolah selalu menggunakan regulasi terbaru khususnya dalam menyiapkan administrasi perangkat pembelajaran pada gurunya. Kepala sekolah memantau penyusunan pembelajaran dan memonitor pelaksanaannya serta melakukan evaluasi dan tindak lanjutnya

2. Bagaimana Kinerja Bapak Kepala Madrasah sebagai Pendidik/Educator Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Peran kepala sekolah sebagai pendidik dan untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif sangatlah penting untuk mempermudah pembelajaran dan pemahaman dalam menggapai keberhasilan siswa atau siswi dalam bidang sosial maupun keagamaan serta berakhlak mulia Ya, kepala madrasah senantiasa memberikan kesempatan kepada guru, untuk mengadakan pelatihan baik itu pelatihan di kecamatan, kabupaten bahkan provinsi

3. Bagaimana Kinerja Bapak Kepala Madrasah sebagai Manajerial Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Kepala madrasah senantiasa yang pertama memberi kesempatan bagi guru meningkatkan keprofesianya, Dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah mengikutsertakan atau mengirim bapak/ibu guru dalam kegiatan seminar, diklat, *workshop*, pelatihan-pelatihan, dan lain-lain. Dan juga kepala madrasah memotivasi bapak/ibu guru untuk menjadi guru yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab serta melibatkan seluruh elemen pendidikan untuk bekerja sama untuk mendukung program madrasah yang telah di putuskan, pada awal tahun pembelajaran baru, walaupun masih banyak kendala dalam pelaksanaannya

4. Bagaimana Kinerja Bapak Kepala Madrasah sebagai Administrator Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Alhamdulillah kurikulum kita sendiri kita telah menggunakan K13 dan untuk Kurikulum Merdeka sudah hampir 2 tahun belakangan ini. Dalam hal melengkapi

sarana dan prasarana sendiri kepala madrasah sangat berantusias karna semakin banyak murid, perlengkapan lain dalam mendukung proses pembelajaran juga sangat-sangat dibutuhkan, walau begitu kepala madrasah melengkapi itu semua dengan cara bertahap, karna dalam pengelolaan keuangan sendiri kepala madrasah menggunakan dengan sangat cermat yang dimana, membeli keperluan yang harus di dahulukan, dan sesuai dengan kemampuan anggotanya, keprofesian pendidik dan tenaga kependidikan juga di pantau beliau agar terus meningkat dan cara saya mengenalkan madrasah kepada masyarakat yang pertama kita tampilkan karya atau kreasi disetiap momen-momen penting. Selain itu banyak ifen- ifen di tengah masyarakat kita tampil, contohnya: dalam memeriahkan kegiatan-kegiatan madrasah, kegiatan yang bersifat keagamaan seperti muharram dan isra miraj. Kemudian mengikut sertakan siswa dalam pelaksanaan dilingkungan masyarakat tingkat kecamatan, kabupaten maupun tingkat provinsi, setiap pagi kita ada apel pagi siswa/I ditugaskan untuk membacakan doa belajar, surat-surat pendek serta menghafalkan asmaul husna yang dilakukan mulai siswa kelas 1 sampai 6 secara bergantian, agar siswa itu paham tentang membaca surat terdapat pada Al-Qur'an dan ada sanksi di setiap pelanggaran kedisiplinan berupa teguran

5. Bagaimana Kinerja Bapak Kepala Madrasah sebagai Leader Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Alhamdulillah selama kepemimpinan beliau semakin tahun Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat semakin maju, kita lihat diman minat masyarakat mempercayai anak-anak di didik Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat ini, seperti kita lihat setiap tahunnya siswa semakin bertambah itulah antusias untuk anaknya belajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat

6. Bagaimana Upaya Bapak Kepala Madrasah Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Banyak hal yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya peningkatang hasil belajar siswa, yang pertama dilakukan oleh kepala madrasah dalam peningkatan mutu pembelajaran di madrasah adalah mendiskusikan masalah implementasi kurikulum. Dengan adanya peraturan dan himbauan dari dinas pendidikan, maka di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat sudah menggunakan kurikulum merdeka belajar dan yang kedua yaitu mengikut sertakan para guru-guru dalam kegiatan yang menyangkut dalam proses peningkatan pembelajaran yaitu dengan kegiatan pelatih bagi guru dan MGMP, KKG serta kegiatan lainnya dengan itu mutu pembelajaran dapat meningkat serta pembelajaran lebih efektif dalam kelas walaupun sejauh ini kepala sekolah menyatakan hasilnya masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

7. Bagaimana Kepala madrasah memberikan pembinaan/supervisi?

Kepala madrasah mengadakan supervisi kunjungan ke dalam kelas untuk melihat pembelajaran, melihat perlengkapan administrasi, menjelang semester satu naik ke semester dua kepala madrasah selalu memberikan hadiah untuk murid yang berprestasi, kepala madrasah juga memberikan *reward* (penghargaan) untuk guru yang sudah menyelesaikan tugas administrasi nya, perlengkapan-perengkapan, kemudian kedisiplinan guru

8. Bagaimana Kepala madrasah memberikan motivasi?

Apabila ikhlas belum ada mungkin kerja dengan honor segini gak akan cukup yang terpenting itu ikhlas. Rejeki itu dari manapun. Kepala madrasah memberi teladan agar guru menyiapkan sebaik mungkin mengenai pembelajaran. Kepala madrasah menetapkan keterbukaan, kepala madrasah selalu menerima saran, kritik yang muncul dari semua pihak di lingkungan lembaga pendidikan, baik dari guru maupun karyawan. Keterbukaan itu memberikan kewenangan kepada para guru dan karyawan untuk memberikan saran bahkan kritik yang membangun bagi madrasah

9. Bagaimana Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat?

Ya sama seperti yang dikatakan kepala madrasah yang pertama kepala Madrasah member kesempatan bagi guru meningkatkan keprofesianya dengan cara mengikutsertakan pelatihan dalam pembuatan media pembelajaran serta melakukan supervisi akademik gunanya untuk mengetahui sampai mana peningkatan proses pembelajaran dan siswa dalam belajar mengajar, kalau pembinaan sendiri yang dilakukan kepala madrasah untuk mengarahkan pada guru untuk menjadi pembelajaran lebih efektif dan efisien dan terarah gunanya untuk meningkatkan mutu pembelajaran di dalam kelas

Lampiran 2: Foto Dokumentasi Penelitian

1. Foto Wawancara dengan Kepala, Wakil Kepala dan Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat





2. Supervisi Kepala Madrasah Kepada Guru –Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat





3. Pengarahan dan Pembinaan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat



6. Guru-guru Mengikutisertakan Pelatihan







Daftar Riwayat Hidup

1. **Nama** : FAJAR ZULPRIYADI
2. **Tempat/Tanggal Lahir** : Serapuh Asli / 07 April 1998
3. **Orang Tua**
 - a) Ayah : ISKANDAR
 - b) Ibu : SUPIATI. S (Almarhum)
4. **Riwayat Pendidikan**
 - a) SD Negeri No. 050734 Serapuh : Tahun 2009
 - b) SMP Swasta Sri Langkat : Tahun 2012
 - c) SMA Swasta Sri Langkat : Tahun 2015
 - d) STKIP Budi Daya Binjai : Tahun 2019
5. **Riwayat Pekerjaan**
 - a) Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Langkat Tahun 2020 sampai sekarang