KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU AL-QUR'AN METODE UMMI DI MI PLUS AL ISLAM DAGANGAN MADIUN DAN MI AL AMIN DEMPELAN MADIUN

Disusun Oleh:

Rinnie Hidayati (502240031)

PROGRAM MAGISTER

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI

PONOROGO

2026

ABSTRAK

Rinnie Hidayati, 2026. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun*.Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo, Pembimbing: Dr. Athok Fu'adi, M.Pd dan Dr.Muhammad Ghafar,M.Pd.I

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Mutu Kinerja Guru, Metode Ummi.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor strategis dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an melalui pembinaan kompetensi, penguatan budaya mutu, dan pengelolaan pembelajaran yang sesuai dengan standar Metode Ummi. Keberhasilan pelaksanaan fungsi kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru yang berdampak pada mutu pembelajaran Al-Qur'an serta pencapaian target program secara optimal dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan dan menganalisis peran, strategi, dan implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun; (2) mengkaji praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru serta membangun budaya mutu pembelajaran Al-Qur'an secara berkelanjutan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang peran, strategi, dan implikasinya terhadap peningkatan mutu kinerja guru.

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi multisitus. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu, serta analisis lintas situs untuk menemukan pola kepemimpinan yang berkembang pada kedua madrasah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepala madrasah berperan sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an; (2) peran tersebut diwujudkan melalui berbagai strategi, yaitu penguatan falsafah budaya mutu,kepemimpinan gerakan mutu,perubahan terhadap sistem yang lebih bagus,serta pendidikan dan pelatihan pemberdayaan guru Ummi; (3) implementasi strategi tersebut berdampak pada meningkatnya profesionalisme, disiplin, dan etos kerja guru, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran Al-Qur'an, tercapainya target pembelajaran sesuai standar Ummi. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, didukung strategi pengembangan yang sistematis dan berorientasi pada budaya mutu, mampu meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Rinnie Hidayati, 2026. *The Leadership of Madrasah Principals in Improving the Quality of Al-Qur'an Teachers' Performance Using the Ummi Method at MI Plus Al Islam Dagangan Madiun and MI Al Amin Dempelan Madiun.* Thesis, Islamic Educational Management Study Program, Graduate School, State Islamic University (UIN) Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo. Supervisors: Dr. Athok Fu'adi, M.Pd. and Dr. Muhammad Ghafar, M.Pd.I.

Keywords: Madrasah Principal Leadership, Teacher Performance Quality, Ummi Method.

Madrasah principal leadership is a strategic factor in improving the quality of Qur'anic teachers' performance through competency development, the strengthening of a quality culture, and the management of learning processes in accordance with the standards of the Ummi Method. The successful implementation of these leadership functions contributes to improving teachers' performance quality, which in turn enhances the quality of Qur'anic learning and supports the achievement of program targets in an optimal and sustainable manner.

This study aims to: (1) describe and analyze the roles, strategies, and implications of madrasah principal leadership in improving the quality of Qur'anic teachers' performance in the Ummi Method at MI Plus Al Islam Dagangan Madiun and MI Al Amin Dempelan Madiun; and (2) examine the leadership practices of madrasah principals in developing teacher professionalism and fostering a sustainable quality culture in Qur'anic learning in order to gain a comprehensive understanding of their roles, strategies, and implications for improving teacher performance quality.

This study employed a qualitative approach using a multisite study design. Data were collected through interviews, observations, and documentation, and were analyzed through data condensation, data display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through source, technique, and time triangulation, as well as cross-site analysis to identify leadership patterns emerging across the two madrasahs.

The findings reveal that: (1) the madrasah principals performed the roles of educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator in improving the quality of Qur'anic teachers' performance; (2) these roles were implemented through various strategies, including strengthening the philosophy of quality culture, leading quality improvement initiatives, implementing positive changes to educational systems, and providing education, training, and empowerment programs for Ummi teachers; and (3) the implementation of these strategies resulted in increased teacher professionalism, discipline, and work ethic, which subsequently contributed to improved quality of Qur'anic learning and the achievement of learning targets in accordance with Ummi standards. Therefore, effective madrasah principal leadership, supported by systematic development strategies and a strong orientation toward quality culture, is capable of sustainably improving the quality of Qur'anic teachers' performance in the Ummi Method.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Rinnie Hidayati, NIM : 502240031 dengan judul: "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Al-Qur'an Metode Ummi Di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun Dan MI Al Amin Dempelan Madiun"**,maka tesis ini dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis Munaqosyah Tesis.

Ponorogo, April 2026

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr.Athok Fu'adi,M.Pd.	**Dr.Muhammad Ghafar,M.Pd.**
NIP.197611062006041004	NIP.198603202018011002

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo

Dr.Athok Fu'adi,M.Pd.

NIP.197611062006041004

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO
PASCASARJANA
Alamat : Jl. Pramuka 156, Ronowijayan, Siman, Ponorogo 63471
Website : www.pasca.uinponorogo.ac.id email : pasca@uinponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh ***Rinnie Hidayati, NIM 502240031, Program Magister*** Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: **" Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Al Qur'an Metode Ummi di Mi Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun"** telah dilakukan ujian tesis dalam siding Majelis munaqoshah Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo pada Hari Rabu ,tanggal 3 Juni 2026 dan dinyatakan LULUS.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1.	**Dr. M. Nasrullah,M.A** **NIP.197501202005011002** Ketua Sidang	1.	10-6-2026
2.	**Prof. Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.** **NIP. 198004042009011012** Penguji 1/Utama	2.	10/6/2026
3.	**Dr. Athok Fu'adi, M.Pd.** **NIP. 197611062006041004** Penguji 2	3.	10/6/2026
4.	**Dr. Muhamad Ghafar, M.Pd.** **NIP. 198603202018011002** *Sekretaris*	4.	10/6/2026

Ponorogo, Juni 2026
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag.
NIP. 197308011998031001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: RINNIE HIDAYATI
NIM	: 502240031
Fakultas	: Tarbiyah
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	: Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Al Qur'an Metode Ummi di Mi Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun.

Menyatakan bahwa narasi tesis ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo yang dapat diakses di etheses iain ponorogo ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut ,sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo,19 Juni 2026

Penulis

RINNIE HIDAYATI

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, Rinnie Hidayati, NIM 502240031, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **"*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun.*"**,ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti plagiasi , saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, Juni 2026
Pembuat Pernyataan

RINNIE HIDAYATI
NIM.502240031

DAFTAR ISI

ABSTRAK ii
ABSTRACT iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING iv
KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
PEDOMAN TRANSLITERASI xii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Konteks Penelitian 1
B. Fokus Penelitian 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11
BAB II KAJIAN TEORI 24
A. Kepemimpinan 24
B. Kepala Madrasah 33
C. Mutu kinerja Guru Al Quran Metode Ummi 46
D. Metode Pembelajaran Ummi 52
BAB III METODE PENELITIAN 57
A. Metode dan Pendekatan Penelitian 57
B. Data dan Sumber Data 58
C. Teknik Pengumpulan Data 59
D. Analisis Data 63
E. Teknik Pengecekan Data 66
BAB IV PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU AL-QUR'AN METODE UMMI DI MI PLUS AL ISLAM DAGANGAN DAN MI AL AMIN DEMPELAN MADIUN 70
A. MI Plus Al Islam Dagangan 70
B. MI Al Amin Dempelan Madiun 104

BAB V STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU AL-QUR'AN METODE UMMI DI MI PLUS AL ISLAM DAGANGAN DAN MI AL AMIN DEMPELAN MADIUN 144
A. MI Plus Al Islam Dagangan 144
B. MI Al Amin Dempelan 165
BAB VI IMPLIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU AL-QUR'AN METODE UMMI DI MI PLUS AL ISLAM DAGANGAN DAN MI AL AMIN DEMPELAN MADIUN 190
A. MI Plus Al Islam Dagangan 190
B. MI Al Amin Dempelan Madiun 206
BAB VII KESIMPULAN 219
A. Kesimpulan 219
B. Saran 222
DAFTAR PUSTAKA 224

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Terdahulu……. 16
Tabel 4.1 Jumlah Siswa ……....68
Tabel 4.2 Daftar Keseluruhan Siswa MI Plus Al Islam Dagangan Tahun Ajaran 2025/2026 ……... 68
Tabel 4.3 Data Guru UMMI MI Plus Al Islam Dagangan TP. 2025/2026 …… 69
Tabel 4.4 Peta Konsep Peran Kepala MI Plus Al Islam Dagangan……...… 85
Tabel 4.5 Jumlah Siswa MI Al Amin Dempelan TP.2025/2026 ……...……...102
Tabel 4.6 Guru Ummi MI Al Amin Dempelan …….…….. 102
Tabel 4.7 Peta Konsep Peran Kepala MI Al Amin Dempelan ……...…….. 120
Tabel 5.1 Peta Konsep Strategi Kepala MI Plus Al Islam Dagangan ……145
Tabel 5.2 Peta Konsep Strategi MI Al Amin Dempelan …….……...167
Tabel 6.1 Peta Konsep Implikasi Kepemimpinan Kepala MI Plus Al Islam Dagangan …….…….....187
Tabel 6.2 Peta Konsep Implikasi Kepemimpinan Kepala MI Al Amin Dempelan.....200

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Analisis Data Model Milies, Humberman dan Saldana..... 60
Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan UMMI MI Plus Al Islam Dagangan..... 71
Gambar 4.2 Halaqoh Intern Pembinaan Kepala Madrasah 73
Gambar 4.3 Rapat Koordinasi Perencanaan Program Ummi 74
Gambar 4.4 Supervisi dari UMDA Madiun Raya 70
Gambar 4.5 Pembinaan Penerapan Budaya Qur'ani oleh Kepala Madrasah 79
Gambar 4.6 Inovasi Pengembangan Program 81
Gambar 4.7 Penghargaan Sekolah Model Metode Ummi 81
Gambar 4.8 Pemberian Motivasi Kepada guru Ummi 83
Gambar 4.8 Pemberian Motivasi Kepada guru Ummi 73
Gambar 4. 9 Struktur Kepengurusan Ummi MI Al Amin Dempelan Madiun . 103
Gambar 4.10 Pembinaan Kepala Madrasah 105
Gambar 4.11 Tahsin Intern Guru Ummi 106
Gambar 4.12 KBM Ummi 107
Gambar 4.13 Supervisi oleh UMDA Madiun Raya 112
Gambar 4.14 Inovasi Pengembangan Program Ummi 115
Gambar 4.15 Pemberian Motivasi oleh Kepala Madrasah 117

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi ialah pemindahan tulisan dari teks Arab ke tulisan latin mengacu pada standar *International Arabic Romanization*. Transliterasi tesis ini, baik pada keseluruhan kata, kalimat, dan ungkapan wajib mengacu dan mendominasi standar tersebut secara baku dan konsisten demi menjadi tradisi akademik. Setiap kata, kalimat, dan ungkapan yang di transliterasikan harus ditulis miring (*italic*). Teks Arab untuk nama orang, tempat, atau lainnya tetap dilakukan transliterasi tanpa ditulis miring ketika belum menjadi tren atau belum terserap ke dalam kamus besar bahasa Indonesia.[1]

A. Penyesuaian Perubahan Huruf

Huruf Arab	Huruf Latin	Contoh	Transliterasi
ء	‘	سأل	*sa’ala*
ب	*b*	بدل	*badala*
ت	*t*	تمر	*tamr*
ث	*th*	ثورة	*thawrah*
ج	*j*	جمال	*Jamal*
ح	*h*	حديث	*hadith*
خ	*kh*	خالد	*khalid*
د	*d*	ديوان	*diwan*
ذ	*dh*	مذهب	*madhhab*
ر	*r*	رحمن	*rahman*
ز	*z*	زمزم	*zamzam*
س	*s*	سلام	*salam*
ش	*sh*	شمس	*shams*
ص	*s*	صبر	*sabr*
ض	*d*	ضمير	*damir*
ط	*t*	طاهر	*tahir*
ظ	*z*	ظهر	*zuhr*

[1] Tim Penyusun, *Buku Panduan Penulisan Tesis* (Ponorogo: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo), 11.

ع	‘	عبد	*‘abd*
غ	*gh*	غيب	*ghayb*
ف	*f*	فقه	*fiqh*
ق	*q*	قاضي	*qadi*
ك	*k*	كأس	*ka’s*
ل	*l*	لبن	*laban*
م	*m*	مزمار	*mizmar*
ن	*n*	نوم	*Nawm*
ه	*h*	هبط	*habata*
و	*w*	رصل	*wasala*
ى	*y*	يسار	*yasar*

B. Vokal Pendek

Huruf Arab	Huruf Latin	Contoh	Transliterasi
ـَ	*a*	فعل	*fa’ala*
ـِ	*i*	حسب	*hasiba*
ـُ	*u*	كتب	*kutiba*

C. Vokal Panjang

Huruf Arab	Huruf Latin	Contoh	Transliterasi
ا, ى	*a*	كاتب, قضى	*katib, qada*
ي	*i*	كريم	*karim*
و	*u*	حروف	*huruf*

D. Diftong

Huruf Arab	Huruf Latin	Contoh	Transliterasi
وْ	*aw*	قول	*qawl*
يْ	*ay*	سيف	*sayf*
ي'	*iyy (shiddah)*	غني	*ghaniyy*
و'	*uww (shiddah)*	عدو	*'aduww*
ي	*i (nisbah)*	الغزالي	*al-Ghazali*

E. Pengecualian

1. Huruf Arab ء (hamzah) pada awal kata ditransliterasikan menjadi a, bukan 'a. Contoh: أكبر, transliterasinya: akbar, bukan 'akbar.

2. Huruf Arab (ta' marbutah) pada kata tanpa (al) yang bersambut dengan kata lain ditransliterasikan menjadi 't'. Contoh: التعليم وزراة

,transliterasinya: Wizarat al-Ta'lim, bukan Wizarah al-Ta'lim. Namun, jika ada kata yang menggunakan (al) pada perkataan tunggal atau perkataan terakhir, ta' marbutah ditransliterasikan pada 'h', contoh:

a.	المكتبة المنيرية	*al-Maktabah al-Muniriyyah*
b.	قلعة	*qal'ah*
c.	داروهبة	*Dar Wahbah*

BAB I
PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam sistem pendidikan Islam di Indonesia, kinerja guru merupakan elemen fundamental yang secara langsung menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran.[2] Guru tidak hanya bertugas sebagai penyampai materi ajar,tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing spiritual yang berperan besar dalam pembentukan karakter religius peserta didik.[3] Terlebih pada pembelajaran Al-Qur'an yang menjadi inti dari pendidikan Islam tingkat dasar, mutu kinerja guru sangat menentukan sejauh mana keberhasilan pendidikan dapat tercapai, baik dari sisi kemampuan siswa membaca Al-Qur'an secara tartil[4], pemahaman makna, maupun pembiasaan praktik nilai-nilai Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari. Namun demikian, secara empiris masih banyak dijumpai masalah serius terkait rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran Al-Qur'an di madrasah, khususnya dalam hal penggunaan metode yang sistematis, keterampilan membaca tartil, inovasi media pembelajaran, serta kurangnya disiplin dan konsistensi dalam menerapkan metode yang ditetapkan oleh madrasah.

Dalam kedudukan kepemimpinan pendidikan, kepala madrasah memiliki peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan program peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an metode Ummi.[5] Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah memiliki otoritas formal dan tanggung jawab

---

[2] E. Mulyasa,"*Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi"* Cet. XV, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 139.

[3] Syaiful,Sagala,"*Administrasi Pendidikan Kontemporer*" Cet. IV,(Bandung: Alfabeta 2008). 118.

[4] Hasan, S., & Wahyuni, T, Kontribusi Penerapan Metode Qiroati Dalam Pembelajaran Membaca Al-Qur'an Secara Tartil. Al-I'tibar: *Jurnal Pendidikan Islam, V*ol 5 No 1 (2018), 45–54.

[5] Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah*. Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman, Vol 13 No 1 (2023), 1–14.

.

institusional dalam merumuskan perencanaan strategis, mengorganisasikan implementasi program, serta melakukan evaluasi komprehensif terhadap program peningkatan mutu kinerja guru.[6] Melalui kepemimpinan yang efektif, kepala madrasah dapat menggerakkan seluruh elemen organisasi, mengarahkan sumber daya, dan memotivasi tenaga pendidik untuk secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran Al-Qur'an dengan Metode Ummi.[7]

Berbagai penelitian dan laporan pendidikan menunjukkan bahwa mutu kinerja guru di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama pada aspek kompetensi pedagogik, profesionalisme, inovasi pembelajaran, serta konsistensi pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hasil studi menunjukkan bahwa sebagian guru masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan pembelajaran yang kreatif, memanfaatkan teknologi secara efektif, dan menerapkan budaya mutu secara berkelanjutan. Kondisi tersebut juga dapat ditemukan pada lembaga pendidikan berbasis Al-Qur'an yang menuntut kompetensi khusus dalam penguasaan materi, metodologi pembelajaran, kemampuan membimbing peserta didik, serta komitmen terhadap standar mutu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan kepala madrasah yang mampu membangun sistem pembinaan, supervisi, dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan agar mutu kinerja guru dapat terus meningkat sesuai dengan tuntutan perkembangan pendidikan dan kebutuhan masyarakat.[8]

Tantangan masa kini dalam Pendidikan Al-Qur'an merupakan sesuatu yang sangat penting. Urgensi peran kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi semakin

---

[6] E. Mulyasa, "*Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK"* (Bandung: Remaja Rosdakarya 2019), 98-102.

[7] Syaikhu, A, *Implementasi Metode Ummi dalam Pembelajaran Al-Qur'an di MI As-Sunniyyah Lumajang*. Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, *Vol 4 No 1 (2022), 89-101*.

[8] Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, *Rapor Pendidikan Indonesia Tahun 2024* (Jakarta: Kemendikbudristek, 2024), 34–37; Organisation for Economic Co-operation and Development, *PISA 2022 Results: Learning During and From Disruption* (Paris: OECD Publishing, 2023), 45–49; UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2023* (Paris: UNESCO, 2023), 112–116.

signifikan di tengah dinamika perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam era digital. Revolusi teknologi telah menghadirkan transformasi paradigmatik dalam berbagai dimensi kehidupan, termasuk sektor pendidikan.[9] Perkembangan teknologi digital menawarkan potensi untuk memperkaya dan memfasilitasi proses pembelajaran Al-Qur'an melalui berbagai inovasi media dan metode pembelajaran. Namun demikian, fenomena ini juga menghadirkan tantangan fundamental karena dapat menciptakan pengalihan konsentrasi peserta didik dari proses pembelajaran Al-Qur'an yang secara melekat membutuhkan kesabaran, konsistensi, dan kedisiplinan tinggi.[10]

Dimensi lain dalam upaya peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi tercermin pada penguatan kompetensi keilmuan Al-Qur'an yang didukung oleh keberagaman sertifikasi Al-Qur'an yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Kondisi empiris menunjukkan bahwa seluruh guru Al-Qur'an telah memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, baik melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal, sehingga mendukung pelaksanaan pembelajaran Al-Qur'an secara efektif. Namun demikian, kompetensi pedagogik yang dimiliki guru menunjukkan tingkat capaian yang beragam. Sebagian guru telah menunjukkan kemampuan profesional yang baik dalam mengelola pembelajaran, sementara sebagian lainnya masih memerlukan penguatan kompetensi melalui pembinaan dan pelatihan yang berkesinambungan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mengembangkan strategi pengembangan profesional guru yang diferensiatif dan berorientasi pada kebutuhan, sehingga setiap guru memperoleh kesempatan yang optimal untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kepemimpinan efektif dalam konteks pendidikan madrasah di tengah kompleksitas tersebut, kepala madrasah dituntut untuk mengimplementasikan model kepemimpinan yang efektif dan adaptif. Kepemimpinan yang efektif

---

[9] Prensky, M, *"Digital Natives, Digital Immigrants: Education in the Age of Technology".(*New York: Corwin Press, 2021), 34-38.

[10] *Rahmawati, F, "Tantangan Pembelajaran Al-Qur'an di Era Digital*." Jurnal Studi Al-*Qur'an dan Hadis*, Vol 5 No 1 (2021), 78-92.

dalam konteks pendidikan madrasah dikarakterisasi oleh kemampuan pemimpin dalam merumuskan dan mengartikulasikan visi dan misi institusional yang inspiratif, mengembangkan strategi implementasi yang kontekstual, membangun iklim organisasi yang kondusif untuk pengembangan profesional berkelanjutan, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya organisasi.[11] Dalam sektor pendidikan, organisasi atau tim telah dikembangkan sebagai unit dasar dari penyampaian mengingat bahwa kerja sama merupakan fakta yang terbukti berhasil.[12] Melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif, kepala madrasah dapat mempercepat proses peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an metode Ummi secara berkelanjutan.

Penelitian mendalam tentang dinamika kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an metode Ummi menjadi sangat relevan untuk dilakukan, mengingat posisi strategis kepala madrasah dalam menentukan keberhasilan program pengembangan profesional guru. Melalui kegiatan ilmiah ini, dapat diidentifikasi pola kepemimpinan yang efektif, formulasi strategi yang optimal, serta faktor-faktor penentu yang mendukung dan menghambat upaya sistematis peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an metode Ummi.[13]

Fenomena empiris yang berkembang terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur’an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun menunjukkan adanya harapan normatif bahwa kepala madrasah mampu mengimplementasikan kepemimpinan yang efektif, visioner, dan responsif terhadap kebutuhan pengembangan guru. Kepemimpinan tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur’an secara berkelanjutan sehingga mendukung tercapainya tujuan pembelajaran Al-Qur’an

---

[11] Bush, T., & Glover, D, "*School Leadership and Management in the Digital Age".* (London: SAGE Publications, 2022), 76-80.

[12] Edward Sallis,"*Total Quality Management in Education, Manajemen Mutu Pendidikan Terpadu*" ed. Monica (Yokjakarta: IRCiSoD, 2015), 160.

[13] W. Supriadi, D, "*Kepemimpinan Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*" (Bandung: Alfabeta 2022), 112-116.

secara optimal dan menyeluruh dalam pelaksanaan program Ummi serta peningkatan mutu kinerja guru.[14]

Penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun memiliki dimensi, baik pada tataran teoretis maupun praktis. Dalam perspektif teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peran penting terhadap pengembangan kerangka konseptual tentang kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Sementara itu, dalam perspektif praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi pengetahuan bagi kepala madrasah dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya dalam merumuskan kebijakan dan mengembangkan program peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an metode ummi yang lebih efektif dan kontekstual.[15]

Berdasarkan penjabaran di atas, penelitian dengan rancangan judul "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu kinerja Guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun menjadi sangat relevan dan urgen untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat mengelaborasi realitas empiris tentang dinamika kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an metode ummi, sehingga dapat menjadi basis refleksi kritis dan evaluasi konstruktif untuk pengembangan kualitas pendidikan Al-Qur'an di lembaga madrasah secara berkelanjutan.

Kerangka konseptual dan urgensi penelitian.tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam perspektif teoretis, kepemimpinan pendidikan memiliki peran fundamental dalam menentukan arah dan kualitas institusi pendidikan. Secara konseptual, kepemimpinan pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi seluruh komponen organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah

---

[14] Analisis kesenjangan berdasarkan studi pendahuluan di MI Al Islam Dagangan Madiun, Februari 2025.

[15] W Fauzi, A. "*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru.*" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (2022), 7(1), 45-62.

ditetapkan.[16] Dalam konteks madrasah, kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor determinan dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk pengembangan profesional guru dan optimalisasi proses pembelajaran.

Studi-studi terdahulu telah menunjukkan korelasi positif antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dengan peningkatan mutu kinerja guru. Leithwood et al. (2020) mengidentifikasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat berkontribusi hingga 27% terhadap variasi kualitas guru dan hasil belajar siswa.[17] Sementara itu, Robinson et al. (2018) menemukan bahwa kepemimpinan instruksional yang berfokus pada pengembangan profesional guru memiliki efek signifikan terhadap peningkatan mutu kinerja pembelajaran.[18] Dalam konteks pendidikan Islam, menekankan pentingnya kepemimpinan transformatif kepala madrasah dalam menghadapi dinamika perubahan dan tantangan pendidikan Islam kontemporer.[19]

Sementara itu, dalam perspektif praktis, implementasi Metode Ummi dalam pembelajaran Al-Qur'an membutuhkan dukungan kepemimpinan yang efektif untuk memastikan keberlangsungan dan keberhasilannya. Metode Ummi yang dikembangkan oleh Masruri dan Yusuf menekankan pada tiga pilar utama yakni metode yang bermutu, guru yang bermutu, dan sistem yang bermutu.[20] Pilar guru yang bermutu menjadi fokus dalam penelitian ini, mengingat peran strategis guru dalam menentukan keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an dengan Metode Ummi.

Penelitian ini memiliki urgensi yang signifikan mengingat masih terbatasnya studi empiris yang secara khusus mengkaji tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi. Mayoritas penelitian terdahulu tentang Metode Ummi lebih

---

[16] Yukl, G,'" *Leadership in Organizations*" (New York: 9th Ed, 2022), 23-25.

[17] Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D "*Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited." School Leadership & Managemen*t, . (2020). 40(1), 5-22.

[18] Robinson, V., Lloyd, C., & Rowe, K. *"The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types." Educational Administration Quarterly*, (2018), 44(5), 635-674.

[19] Azra, A,"*Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan Milenium III"(* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018), 67-70.

[20] Masruri & Yusuf, M.S*,"Metode Ummi: Belajar Membaca Al-Qur'an dengan Tartil dan Menyenangkan"* (Surabaya: Ummi Foundation, 2017), 12-15.

berfokus pada aspek implementasi metode dalam pembelajaran[21], efektivitas metode dalam meningkatkan kemampuan membaca Al-Qur'an siswa[22], atau perbandingan Metode Ummi dengan metode pembelajaran Al-Qur'an lainnya[23]. Sementara itu, penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks pendidikan Al-Qur'an masih sangat terbatas.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun , teridentifikasi beberapa fenomena signifikan terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi. Pertama, kepala madrasah telah menunjukkan komitmen institusional yang kuat terhadap agenda peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi, yang dimanifestasikan melalui alokasi sumber daya yang proporsional untuk program pengembangan profesional guru. Komitmen tersebut tercermin dalam penyediaan berbagai sumber daya pendukung, seperti pengalokasian anggaran untuk pelatihan dan sertifikasi guru Ummi, penyediaan waktu khusus untuk pembinaan dan supervisi, serta fasilitasi sarana pembelajaran yang mendukung implementasi standar mutu Ummi. Berbagai upaya tersebut mengindikasikan adanya perhatian yang serius dari kepala madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru Al-Qur'an, meskipun efektivitas kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan mutu kinerja guru masih perlu dikaji secara lebih mendalam. Kedua, kepala madrasah telah mengembangkan keanekaragaman strategi untuk meningkatkan kapasitas profesional guru, meliputi program pelatihan berkelanjutan, pendampingan intensif, supervisi akademik, dan evaluasi komprehensif. Ketiga, kepala madrasah telah membangun jejaring kemitraan strategis dengan berbagai

---

[21] Hidayat, K. *"Implementasi Metode Ummi dalam Pembelajaran Al-Qur'an di SDIT Al-Ihsan* Cirebon." Jurnal Pendidikan Islam, 4(2), (2019), 87-102..

[22] Nurlaila, S*, "Efektivitas Metode Ummi dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qur'an Siswa MI Al-Hidayah Malang.*" Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, 2(1), (2020), 45-60.

[23] Saepudin, A.. *"Studi Komparatif Metode Ummi dan Metode Qira'ati dalam Pembelajaran Al-Qur'an*." Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, 6(1), (2021), 112-125.

pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal, untuk memperkuat ekosistem pendukung program peningkatan mutu kinerja guru.[24]

Adapun berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di MI Al Amin Dempelan Madiun, teridentifikasi beberapa fenomena signifikan terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an metode Ummi: (1) kepala madrasah menetapkan kebijakan akademik yang berorientasi pada pencapaian standar mutu dan target yang ditetapkan oleh Ummi Foundation. Kebijakan tersebut diwujudkan melalui penyusunan target capaian jilid, pemetaan kemampuan baca Al-Qur'an siswa, penjadwalan evaluasi berkala, serta penguatan budaya mutu dalam pembelajaran Al-Qur'an. Adanya target yang jelas memberikan arah bagi guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran sesuai standar metode Ummi; (2) kepala madrasah bersama wakil kepala bidang kurikulum dan koordinator Ummi melaksanakan supervisi akademik melalui kegiatan observasi pembelajaran menggunakan instrumen standar Ummi yang mencakup aspek pembukaan, klasikal baca-simak, drill, talaqqi, hingga penutupan pembelajaran. Hasil observasi kemudian ditindaklanjuti melalui pemberian umpan balik, pembinaan individual, dan diskusi reflektif guna memperbaiki kualitas pembelajaran. Praktik supervisi ini menunjukkan adanya upaya pengawasan dan pembinaan yang sistematis terhadap kinerja guru Al-Qur'an; (3) madrasah menjalin kemitraan yang aktif dengan Ummi Foundation melalui berbagai program pendampingan mutu, monitoring eksternal, sertifikasi guru, serta refreshment training yang dilaksanakan secara berkala. Melalui kemitraan tersebut, guru memperoleh kesempatan untuk memperbarui pemahaman mengenai standar pembelajaran Al-Qur'an metode Ummi, sementara madrasah mendapatkan masukan objektif terkait pelaksanaan program. Indikasi positif dari pelaksanaan kemitraan ini terlihat dari keberlangsungan program pembinaan guru, keterlibatan guru dalam berbagai

[24] Hasil wawancara dengan PKM bidang Keagamaan MI Al Islam Dagangan Madiun, 9 Juni 2025).

kegiatan peningkatan kompetensi, serta konsistensi penerapan standar mutu Ummi dalam proses pembelajaran Al-Qur'an..[25]

Observasi lapangan mengidentifikasi beberapa implementasi program peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun. Pertama, kualitas dan kuantitas guru Al-Qur'an Metode Ummi yang telah mendapatkan sertifikasi resmi dari lembaga otoritas Metode Ummi.[26] Kedua, program sistem penghargaan (reward system) yang memadai dan berkelanjutan untuk guru Al-Qur'an Metode Ummi yang menunjukkan performa profesional yang eksepsional.Ketiga, prestasi guru Ummi yang luarbiasa di MI Plus Al Islam Dagangan merupakan bagian dari dinamika pengelolaan sumber daya manusia yang mendorong madrasah untuk terus melakukan pembinaan, penguatan kompetensi, dan regenerasi tenaga pendidik guna menjaga keberlangsungan mutu pembelajaran Al Qur'an.[27]

Kondisi di lapangan juga mengidentifikasi beberapa implementasi program peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Al Amin Dempelan Madiun. Pertama, kualitas SDM guru Al-Qur'an Metode Ummi yang telah mendapatkan sertifikasi resmi dari lembaga otoritas Metode Ummi. Kedua, penghargaan (reward system) berupa motivasi intern dan ekstern yang memadai dan berkelanjutan untuk guru Al-Qur'an Metode Ummi dapat menguatkan performa profesional yang eksepsional.Ketiga,penguatan standarisasi pembelajaran Ummi dan evaluasi internal .[28]

Dalam kontek MI Plus Al Islam Dagangan Madiun, penelitian ini menjadi semakin relevan mengingat madrasah ini telah mengimplementasikan metode Ummi sejak tahun 2013, sedangkan MI Al amin Dempelan sejak tahun 2015 dan telah menunjukkan sejumlah capaian positif dalam pembelajaran Al-

---

[25] Hasil wawancara dengan koordinator Ummi MI Al Amin Dempelan Madiun,10 Juni 2025).

[26] Data Guru Al-Qur'an Metode Ummi MI Al Islam Dagangan Madiun Tahun 2025..

[27] Hasil Focus Group Discussion (FGD) dengan Guru Al-Qur'an MI Al Islam Dagangan Madiun, Februari 2025. .

[28] Hasil Focus Group Discussion (FGD) dengan Guru Al-Qur'an MI Al Islam Dagangan Madiun, juni 2025. .

Qur'an.[29] Namun, belum ada penelitian komprehensif yang mengkaji tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah berperan dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di madrasah ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan teoretis dan praktis tersebut, serta memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan pendidikan Al-Qur'an di madrasah

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun?
2. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun?
3. Bagaimana implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis dan menemukan peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun.
2. Menganalisis strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun.
3. Menganalisis implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun,

[29] Laporan Tahunan Program Tahsin Al-Qur'an MI Al Islam Dagangan Madiun Tahun 2025. .

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

   Penelitian ini secara teoretis akan menemukan pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun

2. Manfaat Praktis

   a) Kepala sekolah

      Sebagai masukan dan pertimbangan dalam menerapkan pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun.

   b) Guru

      Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun.

E . Kajian Terdahulu

Berkaitan dengan tema penelitian yang akan dikaji, peneliti juga melakukan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan penelitian ini, yang dapat memberikan gambaran tentang ruang lingkup penelitian yang pernah dilakukan terhadap strategi pemasaran, sekolah dalam meningkatkan minat calon peserta didik.yaitu :

Achmad Tarmizi *"Manajemen Mutu kinerja Pendidikan Al-Qur'an Metode Ummi Di Sdit Nur Hikmah Bekasi",*berisi tentang Implementasi manajemen mutu kinerja pendidikan Al-Qur'an metode Ummi di SDIT Nur Hikmah Bekasi dapat terlaksana dengan adanya perencanaan melalui dukungan pemangku kebijakan sekolah yaitu yayasan dan kepala sekolah, memfokuskan Visi dan Misi sekolah dalam pembentukan kemampuan belajar siswa Al-Qur'an metode Ummi melalui program pendidikan, target capaian dan Qualty

Assurance sebagai kualifikasi lulusan SDIT Nur Hikmah.[30] Perbaikan terus menerus pada SDIT Nur Hikmah Bekasi untuk peningkatan mutu kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan guru-guru, supervisi dan penilaian kinerja guru. Manajemen Mutu kinerja Pendidikan Al-Qur'an Metode Ummi di SDIT Nur Hikmah Bekasi terdiri dari: a) Fokus pada kostumer dengan cara menjaga hubungan dengan wali murid melalui kegiatan pertemuan wali murid dengan guru dan pimpinan sekolah di awal tahun pelajaran, memberikan progress report harian mengaji siswa, buku penghubung, komunikasi dengan orangtua murid yang belum mencapai target, program pengayaan bagi anak berprestasi dalam bidang Al-Qur'an, kunjungan ke rumah siswa (Home Visiting), pembentukan komite sekolah dan halaqah Al-Qur'an bagi orangtua murid, b) Keterlibatan total stakeholder sekolah c) Pengukuran mutu kinerja lulusan dengan quality Assurance, pengukuran perencanaan dan proses manajemen mutu kinerja melalui supervisi mutu kinerja pendidikan Al-Qur'an metode Ummi, pengukuran mutu kinerja guru melalui instrumen raport guru untuk menilai kinerja guru, d) Komitmen pada 3 463 kekuatan mutu kinerja metode Ummi yaitu: metode bermutu kinerja, guru bermutu kinerja dan sistem berbasis mutu kinerja, e) Perbaikan berkelanjutan dengan memfokuskan visi SDIT Nur Hikmah Bekasi pada pembentukan bacaan dan hafalan Al-Qur'an peserta didik, perbaikan kemampuan bacaan dan hafalan guru, Implementasi 7 Program Dasar Metode Ummi.

M. Yusuf, Toha Ma'sum, Muhamad Rifky Ilyas *"Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru",*berisi tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dapat dilakukan dengan adanya perencanaan berupa workshop rutin, breaving, supervisi di akhir tahun pelajaran. Pelaksanaa program-program bulanan dan tahunan serta kesidisiplinan guru, staff dan karyawan. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan

[30] A.Tirmidzi" *Manajemen Mutu Pendidikan Al-Qur'an Metode Ummi Di Sdit Nur Hikmah Bekasi* , (Jakarta: PTIQ, 2021), 1-160.

profesionalitas guru dapat dijumpai berdasarkan kondisi budaya, lingkungan serta kebijakan pimpinan setempat seperti tersedianya sarana prasarana Pendidikan yang mencukupi, diberlakukan evaluasi secara berkala oleh pimpinan, dan melakukan studi banding, juga terdapat faktor penghambat yang dijumpai seperti kurangnya kedisiplinan guru dan kurangnya menguasai fasilitas sarana dan prasarana salah satunya di bidang IT.[31]

Adapun hasil dari penerapan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesioalitas Guru akan berdampak pada bertambahnya prestasi siswa siswi yang sangat pesat yang menjadi poin penting bagi lembaga madrasah dan lulusan-lulusan yang bermutu kinerja, bernilai tinggi sehingga dapat meneruskan kejenjang yang lebih tinggi karena hal tersebut tidak lepas dari kerja keras dan usaha totalitas berkat guru yang profesional.

Ahmad Nasyarudin, Ubabuddin, Ahmad Zabidi *"Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu kinerja Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Litahfidzil Qur'an Darussalam Sengkubang",* membahas tentang kepala madrasah telah memberikan bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan dengan maksimal, yaitu dengan melakukan rapat-rapat tertentu minimal satu kali dalam sebulan, mengadakan pertemuan dengan para guru guna mendengarkan semua keluhan atau permasalahan dari para guru dan kepala madrasah memberikan arahan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya.[32] Dalam meningkat profesionalisme dan potensi guru kepala madrasah selalu mengikutkan para gurru untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, KKG, MGMP yang dilaksanakan oleh instansi terkait. Kepala madrasah dalam memberikan bimbingan kepada peserta didik selalu berinteraksi serta berbaur dengan peserta didik. Kepala madrasah selalu memberikan arahan dan motivasi serta teladan yang baik kepada peserta didik

---

[31] M Yusuf, Toha Ma'sum, and Muhamad Rifki Ilyas, "*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo,*" *Jurnal …*, 2022, 54, http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/5592%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/5592/4022.

[32] Ahmad Nasyarudin, Ubabuddin, and Ahmad Zabidi, "1786-Article Text-5882-1-10-20240912," 2024, 822–836.

untuk berdisiplin dalam belajar dan dalam mengikuti aturan sekolah. Selain itu kepala madrasah juga memberikan bimbingan dan pembinaan karakter religius kepada peserta didik tentang pelaksanaan Ibadah sehari-hari seperti shalat dhuha berjamaah, sholat ziuhur berjamaah, program hafalan (tahfidz) Al-Qur'an. Implikasi peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja pendidikan diantaranya: meningkatnya profesional guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kegiatan belajar mengajar berjalan dengan efektif dan efesien, guru semakin disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Terciptanya iklim kerja yang kondusif, suasana nyaman dengan memenuhi sarana dan prasarana yang ada. Bagi peserta didik meningkatnya prestasi belajar, prestasi di berbagai ajang lomba. Dari segi karakter relegius meningkatnya motivasi peserta didik untuk shalat, baik berjamaah maupun sendiri, menghapal Al-Qur'an.

Pitri Ristia Ningsih*" Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu kinerja Pendidikan Di Sma Negeri 11 Takengon"*berisi tentang salah satu alternatif yang diusulkan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan mutu kinerja pendidikan di SMA Negeri 11 Takengon adalah dengan melakukan evaluasi secara teratur, baik mingguan, bulanan, maupun tahunan. Hasil evaluasi ini dijadikan sebagai pedoman untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Kepala sekolah di SMA Negeri 11 Takengon telah mengembangkan strategi untuk meningkatkan mutu kinerja pendidikan, termasuk dengan menegaskan komitmen, merancang visi dan misi yang berfokus pada mutu kinerja pendidikan, menetapkan pembagian wewenang dan tanggung jawab yang mendukung mutu kinerja pendidikan, berupaya meningkatkan sarana dan prasarana sebagai pendukung mutu kinerja, serta memberdayakan seluruh komponen sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 11 Takengon telah mengalami perubahan yang berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Dia telah meningkatkan manajemen peserta didik dengan memperketat disiplin mereka dan mengimplementasikan berbagai program inovatif untuk meningkatkan mutu kinerja pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 11

Takengon telah berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi guru, serta prestasi belajar siswa. Peningkatan dalam kinerja guru, motivasi, dan prestasi belajar ini berpotensi meningkatkan mutu kinerja pendidikan di sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah yang produktif, yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu kinerja pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan perlunya program supervisi tambahan untuk memperbaiki mutu kinerja pendidikan dan kinerja kepala sekolah dalam menunaikan tugasnya.[33]

Nurul Arifin,Saipul Annur,Yuniar,Muhamad Fauzi,Junaidah *"Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Membaca Al-Quran"* berisi tentang kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran penting dalam membangun budaya membaca Al-Quran di MTs Nurul Ma'rifah. Dengan menjalankan tujuh peran EMASLIM (Pendidik, Manajer, Administrator, Pengawas, Pemimpin, Inovator, dan Motivator)secara efektif, kepala madrasah mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung budaya membaca Al-Quran sebagai kegiatan unggulan sekolah. Penugasan guru sebagai pembina membantu pelaksanaan program ini, memungkinkan pendekatan pembelajaran yang lebih terfokus dan sesuai dengan kemampuan siswa. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala madrasah dapat membangun budaya keagamaan yang berkelanjutan yang berakar pada institusi pendidikan.Penelitian ini memiliki konsekuensi praktis bagi kebijakan yang diterapkan di madrasah lain yang bertujuan untuk membangun budaya membaca Al-Quran secara menyeluruh. Penelitian lebih lanjutdisarankan berkonsentrasi pada keterlibatan keluarga dan lingkungan dalam meningkatkan kebiasaan membaca Al-Quran di luar madrasah. Penelitian lebih lanjut juga dapat melihat hal-hal yang datang dari luar, seperti dukungan masyarakat dan kebijakan pemerintah lokal, yang dapat

[33] Pitri Ristia Ningsih, *"Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 11 Takengon,"* no. 02 (2024): 525–536, https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7097.

membuat program keagamaan ini lebih efektif. Melibatkan lebih banyak sekolah dengan latar belakang sosio-ekonomi yang beragam dapat meningkatkan pemahaman tentang masalah dan solusi yang dihadapi dalam pengembangan budaya membaca Al-Quran. Ini juga dapat memberikan wawasan untuk membangun model kepemimpinan pendidikan agama yang lebih inklusif dan berkelanjutan.[34]

Tabel 2.1 Kajian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya	Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya
1.	Achmad Tarmizi Institut	Manajemen Mutu kinerja Pendidikan Al-Qur'an Metode Ummi Di Sdit Nur Hikmah Bekasi	2022	Persamaan penelitian terletak pada fokus kajian mengenai peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an Metode Ummi, pembinaan guru, dan penggunaan pendekatan kualitatif pada lembaga pendidikan Islam	Perbedaannya, penelitian Achmad Tarmizi menitikberatkan pada manajemen mutu pendidikan Al-Qur'an, sedangkan penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi melalui kajian peran, strategi, dan implikasi kepemim - pinan.

[34] Junaidah Nurul Arifin, Saiful Annur, Yuniar, Muhammad fauzi, *"Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Membaca Al Qur'an,"* *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13 No.4 (2024): 4863–77..

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya	Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya
2	M. Yusuf Toha Ma'sum Muhamad Rifky Ilyas	Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	2023	Persamaan penelitian M. Yusuf, Toha Ma'sum, dan Muhamad Rifky Ilyas dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian mengenai kepemim-pinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan, supervisi, dan pembinaan profesional.	Perbedaannya, penelitian terdahulu berfokus pada peningkatan profesi - onalisme guru secara umum, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji kepemimpinan kepa-la madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi, meliputi peran, strategi, dan implikasinya terha - dap profesionalisme, disiplin, dan etos kerja guru..
3	Ahmad Nasyarudin Ubabuddin Ahmad Zabidi	Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu kinerja Pendidikan	2024	Penelitian Ahmad Nasyarudin, Ubabuddin, dan Ahmad Zabidi dengan penelitian ini memiliki persamaan pada fokus kajian tentang	Perbedaannya, penelitian Ahmad Nasyarudin dkk. berfokus pada peningkatan mutu pendidikan secara umum yang mencakup

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya	Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya
		Di Madrasah Ibtidaiyah Litahfidzil Qur'an Darussalam Sengkubang		kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui pembinaan, supervisi, motivasi, dan pengembangan profesional guru. Kedua penelitian juga menggunakan pendekatan kualitatif serta dilakukan pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah.	profesionalisme guru, prestasi peserta didik, dan pembentukan karakter religius. Sementara itu, penelitian ini secara khusus mengkaji kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi melalui analisis peran, strategi, dan implikasinya terhadap profesionalisme, kompetensi, disiplin, etos kerja, serta kualitas pembelajaran Al-Qur'an. Selain itu, penelitian ini menggunakan studi multisitus pada dua madrasah sehingga

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya	Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya
					memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan mutu guru Al-Qur'an berbasis Metode Ummi.
4	Pitri Ristia Ningsih	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu kinerja Pendidikan Di Sma Negeri 11 Takengon	2024	Kedua penelitian sama-sama mengkaji kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui perencanaan program, evaluasi, supervisi, pembinaan guru, serta pengembangan lingkungan pendidikan yang kondusif. Keduanya juga menunjukkan	Penelitian Pitri Ristia Ningsih berfokus pada peningkatan mutu pendidikan secara umum di tingkat SMA, meliputi pengelolaan peserta didik, pengembangan sarana prasarana, motivasi guru, dan prestasi siswa. Sementara itu, penelitian ini secara khusus mengkaji

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya	Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya
				bahwa kepemimpinan yang efektif berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan.	kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah, dengan fokus pada peran, strategi, dan implikasi kepemimpinan terhadap profesionalisme, disiplin, etos kerja, serta kualitas pembelajaran Al-Qur'an.
5	Nurul Arifin Saipul Annur Yuniar Muhamad Fauzi Junaidah	Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Membaca Al-Quran	2024	Kedua penelitian sama-sama mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam melalui pembinaan guru, penguatan budaya religius, dan	Penelitian Nurul Arifin dkk. berfokus pada peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya membaca Al-Qur'an melalui implementasi peran EMASLIM dan pembentukan budaya

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun Penelitian	Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya	Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya
				pengembangan program Al-Qur'an. Selain itu, keduanya menempatkan kepala madrasah sebagai aktor utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran.	keagamaan di madrasah. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi melalui kajian peran, strategi, dan implikasi kepemimpinan terhadap profesionalisme, disiplin, etos kerja, serta kualitas pembelajaran Al-Qur'an.

Dengan demikian, kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek yang signifikan. Pertama, penelitian ini secara khusus menyoroti peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an yang menggunakan metode Ummi**.** Fokus ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat literatur yang sebelumnya lebih banyak membahas kepemimpinan madrasah atau efektivitas metode pembelajaran secara terpisah. Kedua, penelitian ini dilaksanakan secara kontekstual di dua madrasah swasta di wilayah Madiun**,**

yaitu MI Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan, yang secara geografis dan sosial memiliki karakteristik unik. Hal ini memperkaya pemahaman terhadap praktik kepemimpinan di daerah yang relatif kurang terekspos dalam studi sebelumnya. Ketiga, penelitian ini mengembangkan indikator kinerja guru yang rinci dan terukur**,** meliputi kompetensi pedagogik, kedisiplinan, inovasi pembelajaran, serta keberhasilan siswa dalam membaca Al-Qur'an secara tartil, sehingga memungkinkan analisis yang lebih objektif dan mendalam. Terakhir, kajian ini berhasil menjembatani dua ranah keilmuan yang selama ini sering dikaji secara terpisah, yakni studi tentang kepemimpinan pendidikan dan efektivitas metode pembelajaran Al-Qur'an. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan sumbangan teoritis, tetapi juga kontribusi praktis yang bermanfaat bagi pengembangan kualitas pendidikan Al-Qur'an di madrasah.

F . Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan masalah, sistematika merupakan suatu hal yang penting karena dengan sistematika suatu masalah akan mudah diteliti dan dipahami maksud yang ada di dalamnya. Maka penulis membagi sistematika pembahasan menjadi tujuh bab.

Bab pertama berisi pendahuluan. Pendahuluan dalam penelitian menduduki posisi penting karena berisi gambaran umum yang meliputi latar belakang masalah,batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian teori,penelitian terdahulu, kerangka berfikir,metode penelitian,dan sistematika pembahasan tesis.

Bab kedua, dalam setiap penelitian kualitatif ada teori yang digunakan untuk membaca data. Teori tersebut meliputi kepemimpinan, kepala madrasah, mutu kinerja Guru Al Quran metode Ummi,dan metode pembelajaran metode Ummi.

Bab ketiga berisi profil MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan Madiun dan deskripsi data hasil penelitian, diantaranya letak geografis MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan Madiun, sejarah singkat MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan

Madiun, MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan Madiun, keadaan pendidik dan tenaga kependidikan MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan Madiun.

Bab keempat berisi paparan data lapangan tentang Kepemimpinan kepala Madrasah dalam menjamin mutu kinerja guru Al Quran di MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan Madiun

Bab kelima berisi paparan data lapangan tentang srtategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penjaminan mutu kinerja guru Al Quran di MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan Madiun dan analisis strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penjaminan guru Al Quran di MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan Madiun.

Bab keenam berisi paparan data lapangan tentang implikasi standarisasi mutu kinerja guru al Quran dan analisis kepemimpinan kepala Madrasah

Bab ketujuh yaitu penutup, dalam penelitian ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan pada bab ini menguraikan jawaban dari pokok permasalahan. Adapun saran berisi saran-saran yang terkait hasil peneliti

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan secara epistemologis berasal dari kata dasar "pemimpin". Definisi kepemimpinan dalam bahasa Inggris adalah "kepemimpinan", namun arti aslinya adalah "memimpin" yang juga bisa merujuk pada bergerak maju, berjalan di depan orang lain, mengambil inisiatif, melakukan sesuatu terlebih dahulu, merintis, mengarahkan pemikiran orang lain, membimbing, memimpin, dan mempengaruhi orang lain. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dapat memungkinkan bawahan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas setinggi mungkin, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan dengan sukses dan efisien. Tindakan mempengaruhi perilaku orang-orang yang menduduki posisi kepemimpinan untuk memotivasi mereka agar berkolaborasi menuju tujuan bersama dikenal sebagai kepemimpinan.[1] Kepemimpinan yang efektif melibatkan mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada di bawah arahannya untuk memotivasi mereka agar berusaha mencapai tujuan atau aspirasi bersama.[2] Taryaman menyatakan bahwa pada dasarnya, kepemimpinan adalah kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan dalam mempengaruhi individu atau kelompok untuk bekerja sama menuju tujuan organisasi tanpa konflik internal.[3]

---

[1] Suherman, Farobi, O. Al, Guntara, Y., & Ilham, B, Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Kepuasan Kerja , Kompetensi dan Kepemimpinan (Studi Literature Review). Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara, (2024), 1(1), 162–163.

[2] Lestari, L, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Ta'dibiya, (2023), 3(2), 111–131.

[3] Suherman, Farobi, O. Al, Guntara, Y., & Ilham, B, Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Kepuasan Kerja , Kompetensi dan Kepemimpinan (Studi Literature Review). Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara,1(1) (2024), 6-8.

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan dan membimbing orang lain agar memahami serta sepakat mengenal langkah yang harus diambil, serta cara pelaksanaannya. Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan berarti kapasitas pemimpin pendidikan untuk memberikan arahan dan motivasi kepada guru dan staff sekolah.[4]

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dikenal dengan istilah *khalifah*, *imamah*, atau *ri'ayah*. Konsep kepemimpinan dalam Islam berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadits, yang menekankan pada aspek tanggung jawab dan amanah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Al-Baqarah ayat 30:

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗقَالُوْٓا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاۤءَۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْٓ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30)

2. Teori-Teori Kepemimpinan
   a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

      Teori ini berfokus pada karakteristik dan sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin yang efektif.Dalam bukunya Husaini Stogdill mengidentifikasi bahwa pemimpin yang efektif memiliki 10 trait seperti prestasi, teguh, wawasanluas, inisiatif, percayadiri, tanggungjawab, kerjasama, toleran, berpengaruh, dan mampu bermasyarakat.[5] Meskipun demikian, penelitian lebih lanjut

[4] Sabariah, Rufi'i, dan Agustina,R, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Purwokerto: Penerbit Amerta Media, 2024), 7.

[5] Husaini,Usman, *Kepemimpinan Efektif Teori,penelitian,dan Praktik* "(Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2021). 44-45

.. .

menemukan bahwa tidak ada satu set sifat universal yang menjamin keberhasilan kepemimpinan dalam semua situasi.

b. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Teori perilaku berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana mereka bertindak. Studi kepemimpinan dari Ohio State University mengidentifikasi dua dimensi utama perilaku pemimpin:[6]

1) *Consideration* (perhatian) - mencerminkan sejauh mana pemimpin memperhatikan kenyamanan, kesejahteraan, dan kepuasan pengikutnya.
2) *Initiating structure* (struktur inisiasi) - mengacu pada sejauh mana pemimpin mendefinisikan dan menstrukturkan peran mereka dan peran bawahan untuk mencapai tujuan.

Sementara itu, studi dari University of Michigan mengidentifikasi dua jenis perilaku kepemimpinan:[7]

1) *Orientasi* karyawan (*employee-oriented*) - menekankan pada hubungan interpersonal.
2) *Orientasi* tugas (*task-oriented*) - berfokus pada aspek teknis atau tugas pekerjaan.

c. Teori Kontingensi (Contingency Theory)

Teori kontingensi berasumsi bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan terbaik; gaya yang efektif bergantung pada situasi. Model Kontingensi Fiedler menyatakan bahwa keefektifan kepemimpinan tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin dan sejauh mana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin.[8]

---

[6] Yukl, G, *LeadershipIn Organizational* (Upper Saddle,New Jersey: Person Education, 2013), 65

[7] Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (Harlow, England: Pearson Education, 2019), 390.

[8] Fiedler, F. E, *A theory of leadership effectiveness* (New York: McGraw-Hill Book Company, 1967), 8–14.

Teori Path-Goal oleh House menjelaskan bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan. Teori ini menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah membantu pengikut mencapai tujuan mereka dan memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan untuk memastikan tujuan mereka selaras dengan tujuan organisasi.[9\]

d. Teori Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Burns memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, dimana pengikut menerima penghargaan atas kepatuhan mereka.[10] Bass mengembangkan ide ini lebih lanjut, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi dan dapat memiliki efek luar biasa pada pengikut.[11] Umar Sidiq memberikan pandangan bahwa kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Dalam penelitian Burns tahun 1978 menjelaskan kepemimpinan transformasional merupakan proses yang di dalamnya para pemimpin dan pengikut saling memberikan ide konstruktif terkait moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dalam budaya organisasi.[12]

e. Teori Kepemimpinan Situasional

Dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, teori kepemimpinan situasional berpendapat bahwa kepemimpinan yang

---

[9] House, R. J, A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, (1971), 16(3), 321-339..

[10] Burns, J. M, *Leadership*. Harper & Row,, (1974) 4 .

[11] Bass, B. M, *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press, (1985), 20 .

[12] Umar,Sidiq, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo: CV Nata Karya, 2021), 9

paling efektif bervariasi tergantung pada kesiapan pengikut. Model ini menyarankan empat gaya kepemimpinan: telling (memberitahu), selling (menjual), participating (berpartisipasi), dan delegating (mendelegasikan), yang digunakan berdasarkan tingkat kematangan pengikut.[13]

f. Teori Kepemimpinan Autentik

Teori yang relatif lebih baru ini berfokus pada legitimasi dan keotentikan pemimpin. Avolio dan Gardner mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku kepemimpinan yang bersumber dari dan dipromosikan oleh kapasitas psikologis positif dan iklim etis positif, untuk menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang terinternalisasi, pengolahan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut.[14]

g. Dimensi Kepemimpinan Efektif

Kouzes dan Posner mengidentifikasi lima praktik kepemimpinan teladan:[15]

1) *Model the Way* (menjadi teladan)
2) *Inspire a Shared Vision* (menginspirasi visi bersama)
3) *Challenge the Process* (menantang proses)
4) *Enable Others to Act* (memungkinkan orang lain untuk bertindak)
5) *Encourage the Heart* (mendorong hati)[13]

---

[13] Hersey, P., & Blanchard, K. H, *Management of organizational behavior: Utilizing human resources (*Prentice Hall: 1969), 134.

[14] Avolio, B. J., & Gardner, W. L*, Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The Leadership Quarterly*, (2005), 16(3), 315-338.

[15] James M. Kouzes dan Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*, 6th ed. (Hoboken, NJ: Wiley, 2017), 12.

Goleman mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, yang mencakup:[16]

1) Kesadaran diri
2) Pengaturan diri
3) Motivasi
4) Empati
5) Keterampilan sosial

h. Kepemimpinan dalam Konteks Budaya

Kepemimpinan juga dipengaruhi oleh faktor budaya. Hofstede mengidentifikasi bahwa dimensi budaya seperti jarak kekuasaan (power distance), individualisme versus kolektivisme, penghindaran ketidakpastian, maskulinitas versus feminitas, dan orientasi jangka panjang versus jangka pendek mempengaruhi bagaimana kepemimpinan dipersepsikan dan dipraktikkan dalam budaya yang berbeda.[17]

Studi GLOBE (*Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness*) oleh House et al. mengidentifikasi sembilan dimensi budaya yang mempengaruhi kepemimpinan, dan menemukan bahwa beberapa atribut kepemimpinan dianggap efektif secara universal, sementara yang lain bervariasi berdasarkan budaya.[18]

3. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin sesuai dengan perannya, memiliki fungsi utama yang harus dipahami secara mendalam terhadap fungsi yang berhubungan denagan tugas atau bahkan memecahkan masalah.

---

[16] Goleman, D, What makes a leader? *Harvard Business Review*, (1998), 76(6), 93-102.

[17] Geert Hofstede, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*, *2nd ed*. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2001), 29–31.

[18] Robert J. House, Paul J. Hanges, Mansour Javidan, Peter W. Dorfman, dan Vipin Gupta, *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies (*Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2004), 15–25.

Keutuhan dan kekompakan kelompok atau sosial merupakan fungsi selanjutnya yang ada pada umumnya sering diabaikan. *Leadership style* (gaya kepemimpinan) yang menggambarkan tentang pola tingkah laku pemimpin dalam proses pengarahan juga sebagai salah satu akan mempengaruhi pekerja yang ada. Menurut Kouzes dan Posner, Keberhasilan seorang pemimpin harus dapat memenuhi kaidah sebagai berikut: makna/keterpagilan; visi/arah yang jelas; kemampuan orang; dan kemampuan mengangkat hati mereka. Sebagai pemimpin, berarti juga melaksanakan fungsi melayani dengan pengharapan sebagai leading up artinya memimpin ke atas dan berkembang, leading across yang berarti pemimpin juga memimpin kesamping yang artinya belajar dari orang lain, leading down atau memimpin ke bawah yang maknanya mengembangkan orang-orang di bawah, dan lainnya adalah leading inside. Pemimpin memegang fungsi penting dalam sebuah organisasi. Menurut Sondang P. Siagian karena kemampuan mengambil keputusan adalah kretaria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, berarti ada kritaria lain yang dapat dan biasanya digunakan. Berbagai kritaria itu berkisar pada kemampuan seorang pemimpin menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan. 5 (Lima) fungsi kepemimpinan yang dibahas secara singkat adalah sebagai berikut : (a). Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha mencapai tujuan, (b). Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi, (c). Pemimpin selaku komunikator yang efektif, (d). Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik, (e). Pimpinan selaku intergrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.[19]

[19] Sondang P.Siagian, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003). 47-52

4. Macam – Macam Kepemimpinan
   Berikut merupakan beberapa macam bentuk kepemimpinan :[20]

   a. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kekuasaan absolut. Seorang pemimpin otoriter mengarahkan perilaku pengikutnya dengan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditentukan. Semua keputusan ada di tangan pemimpin otoriter, yang dianggap oleh orang lain dan yang menganggap dirinya lebih tahu daripada orang lain. Semua keputusannya dianggap sah, dan para pengikutnya menerima tanpa pertanyaan. Pemimpin otoriter ini dianggap bahwa sebagai manusia super.
   b. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berdasarkan demokrasi. Yang penting di sini, bukanlah pemimpin yang dipilih secara demokratis oleh para pengikutnya, melainkan cara ia menjalankan kepemimpinannya secara demokratis. Pemimpin bertindak sedemikian rupa sehingga suatu keputusan merupakan keputusan bersama semua anggota kelompok. Setiap anggota kelompok harus tunduk pada keputusan mayoritas anggota kelompok. Fungsi pemimpin di sini adalah untuk membimbing dan mengkoordinasikan proses pengambilan keputusan. Meskipun dia memberikan ketentuan, ketentuannya adalah bagaimana anggota kelompok dapat berpikir dan mengambil keputusan, bukan apa yang harus mereka pikirkan dan putuskan. Di sini tidak ada yang lebih super dari siapa pun. Setiap orang dari setiap anggota kelompok adalah sama nilainya, oleh karena itu setiap orang memiliki hak yang sama untuk mengambil keputusan mengenai hidupnya.
   c. Kepemimpinan bebas adalah pemimpin yang menjalankan perannya secara pasif. Dia menyerahkan segala upaya untuk menentukan tujuan dan kegiatannya sepenuhnya kepada anggota

[20] Ronald Lippitt dan Ralph K. White, "*An Experimental Study of Leadership and Group Life," dalam* Readings in Social Psychology*, ed. Eleanor E. Maccoby, Theodore M. Newcomb, dan Eugene L. Hartley* (New York: Holt, Rinehart and Winston, 1958), 315–330.

kelompok. Dia hanya menyerahkan bahan dan alat yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Dia tidak mengambil inisiatif apa pun, meskipun dia berada di tengah-tengah kelompok.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sangat beragam, antara lain adalah budaya organisasi. Seperti dinyatakan oleh temuan penelitian Pillai dan Meindl, 1998 mengkaji tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang pasti pada munculnya gaya kepemimpinan tertentu [21] Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Fungsi penting dari budaya adalah untuk membantu kita untuk memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapinya. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh terhadap sangat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan melakukan tindakan yang tepat sehingga tercipta gaya kepemimpinan yang efektif.

Selain budaya organisasi terdapat faktor lain yaitu gaya kepengikutan. Teori LMX (*Leader Member Exchange*) menjelaskan bahwa proses-proses mempengaruhi seorang manager dan bawahan agak berbeda bilamana bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negatif atau positif. Hal ini dapat dipahami jika bawahan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga seorang pemimpin memerlukan cara yang berbeda pula dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepengikutan

[21] Pillai, Rajnandini, dan James R. Meindl. "*Context and Charisma: A 'Meso' Level Examination of the Relationship of Organic Structure, Collectivism, and Crisis to Charismatic Leadership.*" Journal of Management *24, no. 5 (1998): 643–671*.

merupakan faktor penting adanya kepemimpinan. Faktor yang terakhir adalah keterampilan kepemimpinan. Keterampilan (*skill*) menujuk kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau keprilakuan (behavioral) dengan suatu cara yang efektif.

B. Kepala Madrasah

1. Definisi Kepala Madrasah

Kepala Madrasah "Kepala dan Madrasah" adalah dua kata yang membentuk frasa kepala madrasah. Yang dimaksud dengan "madrasah" adalah ruang lingkup pendidikan, yaitu wadah bagi siswa yang sedang belajar mendidik dalam upaya mengubah informasi dan membentuk kepribadian siswa. Kata "kepala" mengacu pada ideologi seorang pemimpin, yang biasanya disebut sebagai ketua.[22] Penanggung jawab guru, tenaga pendukung, dan siswa di suatu madrasah disebut kepala madrasab. Dalam konteks ini, kepala madrasah berperan sebagai teladan yang patut dicontoh dan diteladani dalam segala tindakan dan perilakunya.[23] Sebagai semacam pendidik pragmatis, kepala madrasah bertugas mengawasi madrasah dan mengatur upaya guru dan siswa dalam memberikan pengajaran. Karena tingginya, administrator perlu memanfaatkan semua sumber daya madrasah yang tersedia untuk memberikan siswa pendidikan terbaik.[24]

2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

Kepala Madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola operasi hari-hari madrasah serta memastikan bahwa madrasah tersebut memenuhi standar pendidikan yang tinggi. Tugas

---

[22] Wahyudi, A., Nasruallah, M., & Azis, T. N*, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Smp Darunnajah 2 Cipining Bogor.* Jurnal Cakrawala Ilmiah, (2024), 3(6), 1873–1880.

[23] Latifah, N, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan,* (2022), 2(2), 175–183.

[24] Rifki Solana, M., & Mustika, D, Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Pendidikan. Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, (2023), 4(1), 406–418. https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.231.

kepala madrasah mencakup berbagai aspek operasional, pendidikan dan komunitas. Sebagai contohnya, kepala madrasah berperan sebagai pemimpin visi pendidikan di sekolahnya serta bertanggung jawab atas pengembangan dan implementasi kurikulum. Selain itu, menjalin hubungan dengan komunitas orang tua, wali, dan komunitas luas untuk mendapatkan dukungan terhadap program yang diselenggarakan oleh madrasah.[25] Fungsi dan Tugas Kepala Madrasah, terdapat pandangan yang mengkaji tentang fungsi dan tugas Kepala Madrasah. Wahjosumidjo mengemukakan tiga klasifikasi fungsi dan tugas Kepala Madrasah, yaitu : [26]

a. Peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, mencakup Kepala Madrasah sebagai *figurehead* atau simbol organisasi, leader atau pemimpin, dan liaison atau penghubung.
b. Peranan yang berkaitan dengan informasi, mencakup Kepala Madrasah sebagai pemonitor, disseminator, dan spokesman yang menyebarkan informasi ke semua lingkungan organisasi.
c. Peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang mencakup Kepala Madrasah sebagai entrepreneur, disturbance handler, penyedia segala sumber, dan negosiator.

3. Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam dimensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dansocial yangmempunyai korelasi kuat terhadap motivasi kerja guru [27]. Kompetensi kepala sekolah sangat penting agar apa yang dicita citakan bisa terwujud. Kecakapan kepala sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidika Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar

---

[25] Sabariah, Rufi'i,dan Agustina Rahmi," *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*" ed. Antoni Pardede (Purwokerto: Amerta Media, 2024), 31-32.

[26] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 90–93

[27] *Akhmad Karim et al., "Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah*," *Munaddhomah* 3, no. 3 (2022): 306–318, https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287.

Kepala Sekolah/ Madrasah adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.[28]

4. Peran Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Ia berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap kelancaran dan keberhasilan seluruh kegiatan pendidikan. Menurut Mulyasa, kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menggerakkan seluruh komponen madrasah agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajerial, supervisi, dan kepemimpinan yang tinggi untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif.[29] Keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola madrasah tercermin dari meningkatnya kesadaran guru untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu faktor penting dalam mewujudkan efektivitas pendidikan di sekolah. Hal tersebut ditunjukkan melalui peningkatan keterampilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, meningkatnya efektivitas kegiatan profesional guru, meningkatnya kinerja guru, serta berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa.[30]

Lebih lanjut, konsep peran kepala sekolah sebagai EMASLIM (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator) berasal dari kebijakan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 489 Tahun 1992 tentang tugas dan fungsi kepala

---

[28] Rais Hidayat, Vicihayu Dyah M, and Himmatul Ulya, "Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21: Sebuah Tinjauan Teoretis," *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 4, no. 1 (2019): 61–68, https://doi.org/10.34125/kp.v4i1.394.

[29] Ningsih, Pitri Ristia. "Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Peran K*epemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 11* Takengon," no. 02 (2024): 525–536. https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7097..

[30] Haizatul Ula dan Atho Fu'adi, *Pengaruh Transformasional Leadership Kepala Madrasah Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Di Ma Al-Islam Joresan Ponorogo*, Journal of Islamic Education Management Volume 03, Nomor 01, (2024) : 57, https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/edumanagerial.

sekolah. Konsep ini kemudian banyak dikembangkan dalam literatur manajemen pendidikan oleh para ahli, salah satunya Mulyasa, yang menjelaskan bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan ketujuh peran tersebut secara terpadu dalam mengelola lembaga pendidikan.[31]

Mulyasa dalam bukunya yang berjudul "Menjadi Kepala Sekolah Profesional" menjelaskan bahwa paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfunngsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM). Ketujuh peran tersebut saling berkaitan dan menjadi indikator keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikan Islam. Menurut Mulyasa, kepala sekolah memiliki tujuh peran utama yang dikenal dengan singkatan EMASLIM, yaitu *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator,* dan *Motivator*. Kepala sekolah sebagai *educator* berfungsi meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dengan m enciptakan iklim sekolah yang kondusif dan menerapkan model pembelajaran yang menarik. Sebagai *manager*, kepala sekolah bertanggung jawab merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh sumber daya sekolah agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Dalam peran *administrator*, kepala sekolah mengelola administrasi kurikulum, personalia, sarana-prasarana, dan keuangan untuk memastikan tata kelola sekolah berjalan tertib. Sebagai *supervisor*, kepala sekolah mengawasi seluruh kegiatan pendidikan agar proses dan hasil pembelajaran berlangsung optimal. Peran *leader*, menekankan kemampuan kepala sekolah memberikan arahan, membuka komunikasi dua arah, meningkatkan motivasi staf, serta menetapkan nilai dan arah tujuan organisasi. Kepala sekolah sebagai *innovator*, dituntut untuk mengembangkan ide dan inovasi dalam pembelajaran maupun manajemen sekolah untuk merespon perubahan

[31] E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013). 98-122

kebutuhan pendidikan secara kreatif. Terakhir, peran *motivator*, menekankan pentingnya memberikan dukungan dan penghargaan kepada seluruh warga sekolah agar termotivasi menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan mengintegrasikan ketujuh peran ini, kepala sekolah mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta efektivitas pengelolaan lembaga Pendidikan.[32]

Selain itu, kepala sekolah atau kepala madrasah juga berperan dalam mengembangkan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan, serta menjamin terlaksananya budaya kerja yang berorientasi pada mutu. Dalam hal ini, kepala madrasah diharapkan menjadi teladan (role model) dalam kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab. Selain itu, kepala madrasah juga berfungsi sebagai penggerak perubahan (agent of change) yang mendorong inovasi pembelajaran dan pengembangan kurikulum berbasis karakter Islami.[33]

Dalam perspektif kepemimpinan profetik (*prophetic leadership*), sebagaimana dijelaskan oleh Umar Sidiq dan Qurrotul 'Uyun, kepala madrasah seharusnya meneladani empat sifat kenabian, yaitu *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (transparan dan komunikatif), dan *fathanah* (cerdas dan bijaksana). Kepemimpinan profetik menekankan keseimbangan antara kemampuan intelektual, moral, dan spiritual seorang pemimpin. Seorang kepala madrasah yang menginternalisasi nilai-nilai profetik akan mampu menumbuhkan budaya religius di lingkungan madrasah, membentuk karakter peserta didik, dan menjadi teladan dalam setiap aspek perilaku (*uswah hasanah*).[34]

Sementara itu, Sahertian menekankan bahwa kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi

---

[32] E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), 98-99

[33] Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta : Erlangga, 2007), 207.

[34] Lincoln dan Guba, *Effective Evaluation (*San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1981), 313 .

pemimpin pembelajaran (instructional leader). Artinya, kepala madrasah harus mampu memahami dinamika proses belajar mengajar, membina guru dalam mengembangkan metode pembelajaran, serta menumbuhkan motivasi berprestasi bagi seluruh warga madrasah.[35] Kepemimpinan juga berperan penting dalam menentukan arah dan perkembangan lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu memengaruhi seluruh unsur dalam lembaga pendidikan akan lebih mudah mengarahkan lembaganya menuju pencapaian tujuan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah sangat luas, meliputi aspek manajerial, edukatif, supervisi, kepemimpinan, dan keteladanan. Keberhasilan sebuah madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah menjalankan peran-peran tersebut secara sinergis dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia madrasah.

5. Strategi Kepala Madrasah

Strategi merupakan suatu cara, rencana atau langkah yang akan dilakukan untuk memenuhi suatu tujuan atau visi misi yang telah ditentukan oleh pihak tertentu. Strategi juga merupakan keseluruhan tindakan yang ditetapkan sebagai aturan dan direncanakan oleh suatu organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, kepala madrasah memiliki peran strategis sebagai penggerak utama dalam mengelola lembaga agar selaras dengan visi, misi, dan tujuan pendidikan Islam yang holistik. Lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpinnya dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi secara berkelanjutan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan perlu memiliki strategi yang komprehensif dan adaptif terhadap perubahan zaman. Strategi tersebut tidak hanya berorientasi pada pencapaian

[35] Nasyarudin, Ubabuddin, and Zabidi, "1786-Article Text-5882-1-10-20240912."

akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter, inovasi, dan tata kelola madrasah yang efektif. Manajemen strategik pada lembaga pendidikan mencakup tiga tahapan utama, yaitu formulasi strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Ketiga tahapan tersebut menjadi dasar bagi kepala madrasah dalam menyusun langkah-langkah manajerial yang terarah dan terukur untuk mewujudkan visi pendidikan madrasah. [36]

Berikut adalah beberapa macam strategi yang dapat diterapkan oleh seorang kepala Madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan manajemen lembaga:[37]

a. Pengembangan Kurikulum.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara Menyusun kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan memastikan penerapannya dengan baik. Melibatkan guru dan staf dalam proses penyusunan kurikulum untuk meningkatkan partisipasi dan dukungan.
b. Peningkatan Kualitas Pengajaran.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara Mengadakan pelatihan dan workshop bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mengajar. Melakukan evaluasi dan supervisi pengajaran secara berkala. Mendorong inovasi dan penerapan metode pengajaran yang efektif.
c. Manajemen Sumber Daya Manusia.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara Membangun tim yang solid dan berkomitmen. Mengelola kinerja guru dan staf dengan memberikan umpan balik konstruktif. Merancang program pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan staf.
d. Pemberdayaan Komunitas.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara Membangun kemitraan dengan orang tua, komunitas lokal, dan lembaga terkait. Mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk

---

[36] Rosdiana, A. *Kompetensi Guru Al-Qur'an dalam Perspektif Pendidikan Islam Kontemporer.*" Jurnal Pendidikan Islam, 8(2), 2020.

[37] Ahmad Fauzi, *Kepemimpinan Manajerial Kepala Madrasah Tsanawiyah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan, At Tarbiyah: Jurnal Kependidikan* 29 No.2 (2019).

mendiskusikan perkembangan peserta didik. Menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler atau proyek bersama dengan komunitas.

e. Penggunaan Teknologi Pendidikan.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara Mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan daya tarik dan efektivitas. Memastikan ketersediaan dan pemeliharaan perangkat dan infrastruktur teknologi.
f. Monitoring dan Evaluasi.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara Menyusun sistem evaluasi kinerja dan capaian peserta didik secara berkala. Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan program-program sekolah. Menindaklanjuti hasil evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan.
g. Manajemen Keuangan.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara Merencanakan dan mengelola anggaran dengan efisien. Memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan dana sekolah. Mencari sumber pendanaan tambahan untuk mendukung program-program unggulan.
h. Pengembangan Budaya Madrasah.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara Membangun budaya sekolah yang inklusif, aman, dan mendukung pembelajaran. Mendorong semangat kebersamaan dan kolaborasi di antara seluruh anggota sekolah. Memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang memperkuat identitas dan nilai-nilai sekolah.
i. Ketahanan Madrasah.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara Membangun ketahanan madrasah dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Mengidentifikasi dan mengelola risiko-risiko yang mungkin timbul. Merancang strategi adaptasi dan inovasi.
j. Kemitraan dengan Lembaga Pendidikan Lain.Strategi ini dapat diimplementasikan dengan cara membangun kerjasama dengan sekolah-sekolah lain, lembaga pendidikan formal dan informal. Mendorong pertukaran pengalaman dan sumber daya antar lembaga pendidikan. Penting untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian agar madrasah dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan yang berkualitas.

Sedangkan menurut Hardjosoedarmo dalam buku manajemen mutu terpadu Pendidikan menyatakan bahwa untuk menjamin pengimplementasian TQM (Total Quality Management) ada beberapa langkah yang dapat dilakukan, yaitu sebagai berikut.[38]

1) Tanamkan satu falsafah kualitas.Pada proses ini manajemen dan karyawan harus memahami sepenuhnya bahwa untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi secara berkesinambungan dalam iklim persaingan, perusahaan harus mencapai kualitas total.
2) Manajemen harus membimbing dan menunjukkan kepemimpinan yang bermutu .Dari tahap pertama, Chief Executive Officer (CEO) harus mampu memberikan contoh, baik dalam pola sikap, pola pikir, maupun pola tindak dan menunjukkan kepemimpinan yang teguh dalam gerakan mutu.
3) Adakan perubahan terhadap sistem yang lebih kondusif.Tahap ketiga adalah dengan melakukan evaluasi terhadap sistem dan prosedur yang ada dalam organisasi, apakah sistem tersebut masih kondusif dan konsisten terhadap kualitas total. Hal-hal yang perlu dievaluasi, meliputi struktur organisasi, proses kegiatan, prosedur kendali mutu, kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia, metode insentif, dan lain-lain.
4) Pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan (empower) seluruh karyawan Setelah tahap pembenahan sistem dan prosedur dalam organisasi, langkah selanjutnya adalah melakukan pelatihan tentang kualitas total kepada seluruh anggota organisasi, termasuk para manajer.

6. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kelebihan kepemimpinan kepala madrasah dapat diukur melalui berbagai indikator yang mencerminkan kemampuan, kepribadian, dan tanggung jawabnya dalam mengelola lembaga pendidikan. Kelebihan

[38] Soeharso Hardjosoedarmo, "*Dasar-Dasar Total Quality Management*", (Yogyakarta : Andi 1996), 40.

kepemimpinan kepala madrasah yang dapat dijadikan sebagai indikator – indikator kualitas kepemimpinan kepala madrasah diantaranya :[39]

1. Kepala madrasah yang memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya, berpengalaman luas, mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui bakat – bakat kepemimpinannya.
2. Memberikan semangat kepada bawahannya dan selalu berpijak bahwa manusia itu makhluk yang paling mulia dan mempunyai tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
3. Mampu memberlakukan bawahan terhadap kesan dan tugas yang diberikan mempunyai arti penting terhadap tujuan institusional.

Motivasi kerja guru sendiri merupakan refleksi dari kepemimpinan kepala madrasah. Hal ini tampak dalam tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, kemampuan mencapai target, perasaan senang dalam bekerja, hingga semangat berprestasi dan bersaing secara sehat. Kepemimpinan yang baik menumbuhkan dorongan internal pada guru yang meliputi tanggung jawab terhadap tugas, kejelasan tujuan, umpan balik atas kinerja, serta orientasi pada hasil dan prestasi. Kepala madrasah yang mampu mengimplementasikan indikator-indikator tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan mutu pendidikan madrasah secara keseluruhan.[40]

7. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kemampuan kepala madrasah dalam menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan, dan

---

[39] Fauzi, "*Supporting Factors And Inhibitors Leadership Madrasahs in the Development of Islamic Education Institutions.*" 146-147

[40] Syaikhu, A. Implementasi Metode Ummi dalam Pembelajaran Al-Qur'an di MI As-Sunniyyah Lumajang. Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 4(1), 89-101. https://doi.org/10.36835/au.v4i01.1117,2022..

memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki lembaga. E. Mulyasa menjelaskan bahwa berhasil atau tidaknya suatu sekolah dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya sangat bergantung pada manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, terutama dalam menggerakkan dan memberdayakan seluruh komponen sekolah agar tercipta interaksi pendidikan yang berkualitas dan dinamis.[41]

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan melahirkan berbagai implikasi positif terhadap guru sebagai pelaksana utama proses pendidikan. Implikasi tersebut dapat berupa meningkatnya profesionalisme guru, terbentuknya disiplin kerja yang tinggi, serta berkembangnya etos kerja yang kuat. Ketiga aspek tersebut merupakan indikator penting keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya mutu di lembaga pendidikan.[42]

a. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan kompetensi, keahlian, dan kode etik profesi. Guru profesional tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu merancang, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran secara berkelanjutan.Menurut Kunandar, profesionalisme guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar yang didukung oleh kompetensi akademik, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang memadai.[43] Profesionalisme tidak muncul dengan sendirinya, tetapi membutuhkan pembinaan yang berkesinambungan dari kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan.

---

[41] E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019). 3-4

[42] *Ibid,* 27-30

[43] Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 46.

Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, kepala madrasah berfungsi sebagai educator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Melalui fungsi tersebut kepala madrasah dapat membina dan meningkatkan kompetensi guru melalui supervisi akademik, pelatihan, workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), serta berbagai kegiatan pengembangan profesi lainnya. Mulyasa menegaskan bahwa kepala sekolah harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama yang kooperatif, memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya, serta mendorong keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan pengembangan diri.[44] Kepemimpinan kepala madrasah yang memberikan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru akan menghasilkan guru yang lebih kreatif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan demikian, profesionalisme guru dapat dipahami sebagai salah satu implikasi nyata dari kepemimpinan kepala madrasah yang efektif.

Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Disiplin Kerja Guru. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin menjadi salah satu indikator penting keberhasilan manajemen sumber daya manusia karena menunjukkan tingkat kepatuhan seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya.Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.45 Dalam konteks pendidikan, disiplin guru tercermin dalam ketepatan waktu hadir, pelaksanaan tugas mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, serta kepatuhan terhadap tata tertib lembaga.

---

[44] *Opcid,*, 98-103

[45] Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 193.

Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam membangun budaya disiplin melalui keteladanan, pembinaan, pengawasan, dan penegakan aturan secara konsisten. Seorang pemimpin pendidikan dituntut menjadi teladan bagi bawahannya. Ketika kepala madrasah menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, guru akan terdorong untuk menampilkan perilaku yang sama.46 Kepala sekolah yang efektif harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan contoh yang baik, serta melakukan pengawasan secara berkesinambungan terhadap pelaksanaan tugas tenaga kependidikan. Melalui kepemimpinan yang tegas namun humanis, kepala madrasah dapat membentuk budaya disiplin yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

b. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Etos Kerja Guru

Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan kebiasaan positif yang mendorong seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, produktif, dan berorientasi pada mutu. Dalam dunia pendidikan, etos kerja guru sangat menentukan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.Jansen Sinamo mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada keyakinan fundamental dan komitmen total terhadap paradigma kerja yang integral.[47] Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, kreativitas, semangat berprestasi, serta komitmen yang kuat terhadap tugas-tugas pendidikan.

Etos kerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai motivator memiliki tanggung jawab untuk membangun semangat kerja, memberikan penghargaan atas prestasi, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan

[46] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 121.

[47] Jansen H.Sinarno, *Delapan Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), 26.

mengembangkan budaya organisasi yang positif. Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.Kepala madrasah yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan apresiasi terhadap prestasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong lahirnya etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter dan kurang memperhatikan kebutuhan guru dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, etos kerja guru merupakan salah satu implikasi penting dari kepemimpinan kepala madrasah yang efektif.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki implikasi yang sangat signifikan terhadap peningkatan profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan menjadi indikator keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

C. Mutu kinerja Guru Al Quran Metode Ummi

Dalam konteks pendidikan, mutu kinerja guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Mutu adalah kemampuan *(ability)* yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa *(services)* yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customers*) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua, yaitu internal customer dan eksternal. Internal customer yaitu siswa sebagai pembelajar (*learners*) dan eksternal customer yaitu masyarakat dan dunia industri. Mutu tidak berdiri sendiri, artinya banyak faktor untuk mencapainya dan untuk memelihara mutu. Dalam kaitan ini peran dan fungsi sistem penjaminan mutu (*Quality Assurance System*) sangat dibutuhkan.

Beberapa ahli mengemukakan bahwa mutu kinerja guru dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional guru dalam proses pendidikan.Adapun indikator mutu kinerja guru antara lain:

1. Kemampuan Merencanakan Pembelajaran. Perencanaan pembelajaran merupakan tahap awal yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menyusun perangkat pembelajaran secara sistematis sesuai kurikulum, kebutuhan peserta didik, dan tujuan pembelajaran.Menurut Rusman, indikator kemampuan merencanakan pembelajaran meliputi penyusunan program tahunan, program semester, silabus, modul ajar atau RPP, pemilihan metode pembelajaran, media pembelajaran, serta instrumen penilaian.[48] Perencanaan yang baik menunjukkan kesiapan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara terarah dan terukur.
2. Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran merupakan inti dari tugas guru. Kinerja guru yang bermutu tercermin dari kemampuan mengelola kelas, menggunakan metode yang tepat, memanfaatkan media pembelajaran, serta menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan.Sanjaya menyatakan bahwa guru yang efektif mampu mengorganisasikan kegiatan pembelajaran, memotivasi siswa, mengelola interaksi kelas, dan menyesuaikan strategi pembelajaran dengan karakteristik peserta didik.[49] Dalam konteks pembelajaran Al-Qur'an metode Ummi, indikator ini terlihat pada kemampuan guru menerapkan langkah-langkah pembelajaran sesuai standar mutu Ummi, menjaga ketepatan

[48] Rusman, *Model-Model Pembelajaran :Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 22-25.

[49] Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standard Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2019), 34-36.

makharijul huruf, dan mengelola pembelajaran secara klasikal maupun individual.

3. Kemampuan Melaksanakan Penilaian dan Evaluasi. Penilaian merupakan proses pengumpulan informasi untuk mengetahui ketercapaian tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki mutu kinerja baik mampu melaksanakan penilaian secara objektif, berkesinambungan, dan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.Menurut Arikunto, evaluasi pembelajaran mencakup kegiatan merancang alat ukur, melaksanakan penilaian, mengolah hasil penilaian, serta memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan pembelajaran.[50]Kualitas kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya menggunakan berbagai teknik penilaian, menganalisis hasil belajar, dan memberikan tindak lanjut berupa remedial maupun pengayaan.
4. Disiplin Kerja. Disiplin merupakan kesediaan guru untuk mematuhi aturan dan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Guru yang disiplin menunjukkan ketepatan waktu, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta kepatuhan terhadap peraturan lembaga. Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin kerja tercermin dalam ketaatan terhadap waktu kerja, tata tertib organisasi, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.[51]Disiplin yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan dan pencapaian tujuan madrasah.
5. Pengembangan Profesionalisme. Mutu kinerja guru juga ditunjukkan oleh kemauan untuk terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, seminar, kelompok kerja guru (KKG), musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), penelitian tindakan kelas, maupun kegiatan ilmiah lainnya.Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005

---

[50] Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 27-29.

[51] Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 193.

tentang Guru dan Dosen, guru wajib mengembangkan dan meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.[52] Semakin tinggi komitmen guru terhadap pengembangan profesional, semakin tinggi pula mutu kinerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran.

Menurut Noronha yang dikutip oleh Barnawi M.arifin mutu dapat diartikan sebagai perbaikan secara terus-menerus, mutu juga berarti istimewa, dan mutu juga berarti memenuhi harapan pelanggan.[53] Edward Sallis menjelaskan arti mutu yakni sebuah hal yang berhubungan dengan harga diri. Agenda utama untuk meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. [54] Edward Sallis dikutip oleh Barnawi M.arifin juga mengatakan, *"no two experts ever come to the same conclusion when discussing what makes an excellent school. college or university"*. Tidak ada dua ahli pun yang pernah mencapai kesimpulan yang sama ketika membahas tentang apa yang membuat sebuah sekolah, perguruan tinggi, atau universitas menjadi unggul.[55] Pernyataan ini menegaskan bahwa setiap ahli memiliki pandangan, kriteria, atau pendapat yang berbeda-beda mengenai faktor-faktor yang menjadikan sebuah lembaga pendidikan itu berkualitas atau unggul. Tidak ada satu pun kesepakatan mutlak di antara para ahli karena setiap orang mungkin menilai dari sudut pandang, pengalaman, atau prioritas yang berbeda.

Mutu kinerja guru mengacu pada proses dan hasil pendidikan. Saling mendidik dalam proses pendidikan meliputi bahan ajar,tenaga, sarana prasarana, pendanaan, suasana, dan sebagainya. Pengertian mutu kinerja pendidikan digambarkan sebagai ciri-ciri pendidikan yang

---

[52] Undang-Undang republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 20

[53] Barnawi M.Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2017), 142.

[54] Edward Sallis, "*Total Quality Management in Education, Manajemen Mutu Pendidikan Terpadu*" ed. Monica (Yokjakarta: IRCiSoD, 2015). 23.

[55] Ibid, 142.

memenuhi standar tertentu dan memuaskan pengguna pendidikan, seperti orang tua, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya. Kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh masing masing lembaga pendidikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dipahami sebagai mutu kinerja pendidikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemampuan sistem pendidikan untuk berhasil mengarahkan proses pendidikan serta pengelolaannya merupakan mutu kinerja pendidikan. Saling mendidik juga mengacu pada pihak-pihak yang mengolah dan mengapresiasi hasil pendidikan sebelumnya serta nilai ekstra yang diberikan oleh Pendidikan.

Ada dua faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan dalam pendidikan berkualitas tinggi yaitu faktor internal dan eksternal. berdasarkan unsur internal yang mempengaruhi kinerja sekolah, seperti sarana dan prasarana, kurikulum, tenaga pengajar, kepala sekolah, dan media pembelajaran. Sedangkan variabel luar dapat berupa lingkungan sekitar sekolah, seperti lingkungan sekitar, organisasi terkait, dunia usaha dan industri (DUDI), orang tua siswa, situasi politik, masalah keamanan, dan izin .[56]

Masalah mutu kinerja pendidikan yang sering terjadi dilingkungan sekolah:

a. Kendala mutu kinerja pendidikan secara umum: Desain kurikulum yang buruk, struktur yang tidak memenuhi syarat, kondisi kerja yang tidak menguntungkan, rangkaian dan prosedur yang tidak memadai, pengembangan staf sangat minim, sumber daya kurang, dan jadwal kerja tidak sesuai.
b. Ketidakpatuhan terhadap prosedur dan peraturan yang ditetapkan, Anggota staf yang tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, atau sifat yang diperlukan untuk peran mereka sebagai guru atau manajer pendidikan, Kurangnya pengetahuan dan keterampilan

[56] Rojaki, M., & Yuliana, B, Komponen Penentu Keberhasilan Pendidikan Kejuruan. EduCurio Journal, 2(1), (2023), 19–27.

yang diperlukan oleh staf, Kurangnya motivasi di antara anggota staf, Kegagalan dalam komunikasi, Kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai. [57]

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu kinerja pendidikan, antara lain sebagai berikut:[58]

1) Meningkatkan kualitas guru dengan mengikuti program pendidikan dan
2) pelatihan, lebih banyak membaca, melakukan penelitian yang menarik, dan membina ikatan dengan orang tua.
3) Meningkatkan standar sumber daya yang tersedia.
4) Meningkatkan standar pengajaran.
5) Meningkatkan infrastruktur.

Kewajiban setiap muslim terhadap Al-Qur'an menurut Achmad Toha Husein adalah mengimani, membaca, mendengarkan, menghafalkan, merenungkan, memahami, mengamalkan dan mengajarkannya.57 Pendidikan al-Qur'an adalah kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan peserta didik membaca menulis, memahami, dan mengamalkan kandungan al-Qur'an. Pendidikan Al-Qur'an terdiri dari Taman Kanak-Kanak Al-Qur'an (TKQ), Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), Ta'limul Qur'an lil Aulad (TQA), dan bentuk lain yang sejenis. Pendidikan Al-Qur'an dapat dilaksanakan secara berjenjang dan tidak berjenjang. Penyelenggaraan pendidikan Al Qur'an dipusatkan di masjid, mushalla, atau ditempat lain yang memenuhi syarat. Kurikulum pendidikan Al-Qur'an adalah membaca, menulis dan menghafal ayat-ayat Al-Qur'an, tajwid, serta menghafal doa-doa utama. Pendidik pada pendidikan Al Qur'an minimal lulusan pendidikan diniyah menengah

[57] Wulandari, A., Eripudin, & Arifannisa,*Sistem Pendidikan Indonesia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Edu Research, 7(2), (2018), 9–16.

[58] Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta : Erlangga, 2007), 207.

atas atau yang sederajat, dapat membaca Al- Qur'an dengan tartil dan menguasai teknik pengajaran Al-Qur'an.[59]

Dalam pendidikan Al-Qur'an Metode Ummi, kualitas dan mutu kinerja pendidikan Al Qur'an dipengaruhi 3 hal, antara lain: Buku atau metode yang bermutu kinerja, Guru yang bermutu kinerja dan Sistem yang berbasis mutu kinerja.Disamping buku atau metode yang bermutu kinerja serta guru yang bermutu kinerja, maka sistem yang berbasis mutu kinerja itu juga sangat dibutuhkan dalam dalam sebuah lembaga yang akan menerapkan sistem Ummi. Sistem yang berbasis mutu kinerja adalah sebuah sistem yang berorientasi untuk menghasilkan produk yang bermutu kinerja tinggi dengan menetapkan sejumlah proses yang harus ada. Sistem berbasis mutu kinerja selalu di awali oleh penetapan standar mutu kinerja yang hendak dicapai dan standar mutu kinerja sejumlah prosesnya. Sistem berbasis mutu kinerja adalah sebuah sistem yang mengupayakan mutu kinerja pada setiap produknya serta sistem yang secara manajemen menjamin bahwa setiap anak lulus sekolah harus bisa membaca Al-Qur'an dengan baik atau siapapun mereka yang belajar model ini dijamin hasilnya baik. Sistem merupakan sebuah kesatuan yang utuh dengan bagian-bagiannya yang tersusun secara sistematis yang mempunyai hubungan satu dengan yang lain, dan yang sesuai dengan konteksnya.[60]

D. Metode Pembelajaran Ummi

1. Metode Ummi

Metode Ummi merupakan metode atau cara yang disusun secara teratur dan tersistem oleh tim Ummi Foundation dalam pembelajaran Al Qur'an yang bertujuan untuk membantu umat islam agar mampu membaca, menghafal, memahami dan mengamalkan kiandungan Al Qur'an dengan cara yang mudah, menyenangkan dan menyentuh hati.

---

[59] Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta : Erlangga, 2007), 207.

[60] Robert C. Bogdan, & Sari Knopp Biklen, *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods,* (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 4.

metode ini diberi nama dengan metode Ummi yang bermakna ibuku, dalam rangka menghormati, menghargai, dan mengingat jasa ibu. Metode ini lahir sebagai hadiah yang dipersembahkan untuk ibunda penyusun dan semua yang menyandang status sebagai ibu. Diharapkan dengan metode ini pahalanya senantiasa mengalir. Hakikatnya, pendekatan bahasa ibu terdapat 3 unsur yaitu : a) Metode langsung, b) Diulang – ulang, dan c) Kasih sayang yang tulus.[61]

2. Sejarah Lahirnya Metode Ummi

   Terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi sejarah lahirnya metode Ummi, diantaranya: a) Kebutuhan lembaga pendidikan terhadap pembelajaran Al Qur'an semakin lama semakin besar; b) Pembelajaran yang baik pada lembaga membutuhkan sistem yang mampu menjamin mutu bahwa setiap orang yang belajar Al Qur'an dapat membaca dengan tartil, dan c) Munculnya kesadaran lembaga pendidikan yang membutuhkan solusi bagi kelangsungan pembelajaran Al Qur'sn yang bermutu.[62]

3. Motto Metode Ummi

   Untuk mewujudkan program pembelajaran Al Qur'an yang bermutu, metode Ummi memiliki 3 motto yang menjadi pedoman dan motivasi yakni mudah, menyenangkan, dan menyentuh hati.

4. Visi dan Misi Metode Ummi

   a. Visi metode Ummi adalah menjadi lembaga terdepan dalam melahirkan generasi Qur'ani.

   b. Misi Metode Ummi, diantaranya :

      1) Mewujudksn lembaga profesional dalam pengajaran Al Qur'an yang berbasis sosial dan dakwah.

      2) Membangun sistem manajemen pembelajaran Al Qur'an yang berbasis pada mutu.

---

[61] Masruri dan A.Yusuf MS., *Belajar Mudah Membaca Al Quran Metode Ummi* (Surabaya: Ummi Foundation, 2017), 3-7.

[62] Masruri, *Modul Sertifikasi Guru Al-Qur'an Metode Ummi* (Surabaya: Ummi Foundation, 2012), 4

3) Menjadi pusat pengembangan pembelajaran dan dakwah Al Qur'an pada masyarakat.

5. Sistem Mutu Metode Ummi

a. Pengertian

Sistem penjaminan mutu adalah suatu mekanisme yang sitematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses pembelajaran telah sesuai dengan standar mutu. Sistem metode Ummi yang dimaksud dalam konteks ini adalahn serangkaian mekanisme yang sistematis terintegrasi dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses pembelajaran metode Ummi telah sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.[63]

b. Tujuan

Tujuan metode Ummi untuk lembaga pengguna Ummi adalah :[64]

1) Memudahkan untuk menentukan target pembelajaran
2) Memastikan melakukan langkah-langkah pembelajaran yang standar.
3) Menjamin dapat mencapai target yang ditetapkan.
4) Memudahkan melakukan langkah-langkan control program.
5) Memudahkan melakukan langkah evaluasi dengan standar.
6) Memudahkan melakukan langkah pengembangan program Al Qur'an

c. Kekuatan Mutu Metode Ummi

Dalam rangka mencapai tujuan program pembelajaran Al Qur'an yang maksimal, maka metode Ummi menetapkan 3 kekuatan mutu : (1) Metode yang bermutu; (2) Guru yang bermutu ; (3) Sistem berbasis mutu.

---

[63] Masruri, *Modul Sertifikasi Guru Al-Qur'an Metode Ummi* (Surabaya: Ummi Foundation, 2012), 8-10

[64] Ibid, 10-11

d. Sistem Mutu Metode Ummi

Tercapainya target program Al Qur'an yang maksimal di setiap lembaga pengguna metode Ummi dipengaruhi oleh tegaknya 10 pilar sistem mutu metode Ummi yang meliputi :[65]

1) *Goodwill Management* (Niat baik dan dukungan pimpinan terhadap program Al Qur'an)
2) Sertifikasi guru Al Qur'an sebagai bentuk proses standarisasi mutu pada setiap guru dan upaya pemastian bahwa hanya guru yang berkelayakan saja yang boleh mengajar dan metode Ummi.
3) Waktu yang memadai
4) Rasio Guru dan Siswa yang Proporsional
5) Koordinator yang Handal, merupakan bukti bahwa hasil yang baik tidak terlepas dari peran koordinator.
6) Target yang Jelas dan Terukur
7) Tahapan yang Baik dan Benar, merupakan tahapan mengajar Al Qur'an yang baik dan benar sesuai dengan problem kemampuan baca Al Qur'an dan metode pengajaran bahasa yang sukses.
8) *Mastery Learning yang Konsisten* (Ketuntasan Belajar).
9) *Quality Control Internal dan Eksternal guna memberikan jaminan mutu program pembelajaran Al Qur'an.*
10) *Progress report* setiap Siswa, yakni catatan perkembangan belajar setiap siswa secara berkala.

Metode Ummi juga memiliki tujuh program dasar, program-program ini dijadikan dasar utama dalam membangun generasi qur'ani khususnya di dalam pembelajaran Al-Qur'an melalui Metode Ummi. Program ini juga ini juga untuk membantu bagi lembaga dan guru untuk meningkatkan kemampuan pengolahan, pengelolaan dan pembelajaran Al-Qur'an yang efektif,

[65] Opcid , 12-18

mudah, menyenangkan dan menyentuh hati. Melalui tahapan program ini menjamin setiap guru Al-Qur'an akan mampu memahami metodologi pengajaran Al-Qur'an serta tahapan-tahapannya dan pengelolaan kelas dengan baik, sehingga diharapkan dengan 7 program ini sebagai sistem dalam pengajaran Al-Qur'an Metode Ummi akan menjamin setiap lulusan SD/MI, TKQ, TPQ tartil baca Al-Qur'an.

Adapun 7 program dasar Metode Ummi adalah sebagai berikut:[66]

1) Tashih Baca Al-Qur'an (Pemetaan Guru)
2) Tahsin (Standarisasi Bacaan Guru)
3) Sertifikasi Guru Al-Qur'an (Pembekalan Dasar Metodologi dan Manajemen Pembelajaran Al-Qur'an)
4) Coach (Pendampingan Implementasi Metode Ummi)
5) Supervisi (Pemastian dan Lembaga)
6) Munaqashah (Kontrol Eksternal Kualitas / Evaluasi Hasil Akhir Pembelajaran Al Qur'an Oleh Ummi Foundation)
7) Khataman dan Imtihan Al-Qur'an (Uji publik sebagai bentuk akuntabilitas dan rasa syukur).

[66] Masruri & Yusuf, M.S, *Metode Ummi: Belajar Membaca Al-Qur'an dengan Tartil dan Menyenangkan* (Surabaya: Ummi Foundation, 2017), 20.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku (tindakan) yang diamati.[1] Selain itu penelitian kualitatif memiliki lima karakteristik yang melekat pada penelitian kualitatif, yaitu: *naturalistic, descriptive data, concern with process, inductive, and meaning*.[2] Sedangkan Lincoln dan Guba mengulas 10 (sepuluh) ciri penelitian kualitatif, yaitu: latar alamiah, peneliti sebagai instrumen kunci, analisis data secara induktif, *grounded theory*, deskriptif, lebih mementingkan proses daripada hasil[3]

Pendekatan kualitatif juga menempatkan peneliti sebagai instrumen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan dan analisis data, sehingga kepekaan, ketelitian, dan kemampuan interpretasi peneliti sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Data diperoleh melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian, sehingga mampu menangkap realitas secara utuh dan kontekstual.Desain penelitian kualitatif bersifat fleksibel dan berkembang sesuai dengan kondisi di lapangan. Hal ini memungkinkan peneliti menyesuaikan fokus penelitian berdasarkan temuan yang muncul selama proses penelitian berlangsung. Dengan demikian, penelitian tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga mengungkap makna di balik tindakan dan interaksi sosial yang terjadi.

Melalui pendekatan ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti, khususnya terkait dinamika

---

[1] Robert C. Bogdan & S.J. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods,* (New York: John Wiley, 1975), 4.

[2] Robert C. Bogdan, & Sari Knopp Biklen, *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods*, (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 4.

[3] Lincoln & Guba, *Effective Evaluation*, (San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1981), 39-44..

kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru, sehingga hasil penelitian lebih mendalam, kontekstual, dan relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *single-case studies*, yaitu desain penelitian yang digunakan dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk satu kasus/tempat atau subjek studi yang memiliki *social situation* yang berbeda antara satu kasus dengan kasus yang lain yang memiliki keunikan berbeda, [4] yaitu sebagaimana tercermin pada gambaran berikut: Keunikan-keunikan yang peneliti temukan di lokasi MI Plus Al Islam Dagangan meliputi standarisasi bacaan Al Quran metode Ummi yang mengutamakan standard mutu kinerja membaca Alquran *tartil* dan *tahfidz.*

Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta, sebab peranan penelitilah yang menentukan keseluruhan skenarionya.[5] Untuk itu, posisi peneliti dalam penelitian adalah sebagai instrumen kunci, partisipan penuh, dan sekaligus pengumpul data. Sedangkan instrumen yang lain adalah sebagai penunjang.

B. Data dan Sumber Data

Menurut Lofland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lainnya.[6] Berkaitan dengan hal itu, sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah: kata-kata, tindakan, sumber tertulis, foto, dan statistik.

Pertama, penjelasan atau uraian. Penjelasan/ uraian ini berasal dari orang-orang yang diwawancarai atau informan, yaitu: kepala madrasah,

---

[4] Robert C. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods* (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 63.

[5] Pengamatan berperan serta adalah sebagai penelitian yang bercirikan interaksi sosial yang memakan waktu cukup lama antara peneliti dengan subyek dalam lingkungan subyek, dan selama itu data dalam bentuk catatan lapangan dikumpulkan secara sistematis dan catatan tersebut berlaku tanpa gangguan. Robert C. Bogdan, Participant *Observation in Organizational Setting* (Syracuse New York: Syracuse University Press, 1972), 3.

[6] Lofland, *Analyzing Social Setting: A Guide to Qualitative Observation and Analysis* (Belmont, Cal: Wadsworth Publishing Company, 1984), 47.

PKM bidang, koordinator ummi dan guru Al Qur'an MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Amin Dempelan Madiun.

Kedua, tindakan. Tindakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tindakan orang-orang yang diamati atau diobservasi, yaitu: kegiatan apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi, waka kurikulum dan waka kesiswaan dalam membantu kepala madrasah, dan profesionalisme guru setelah diadakan supervisi.

Ketiga, sumber tertulis. Meskipun sumber data tertulis bukan merupakan sumber data utama, tetapi pada tataran relitas peneliti tidak bisa melepaskan diri dari sumber data tertulis sebagai data pendukung. Di antara sumber data tertulis dalam penelitian ini adalah Profil sekolah atau Madrasah, visi misi, stuktur madrasah, dan hasil pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Keempat, foto. Dalam penelitian ini, foto digunakan sebagai sumber data penguat hasil observasi, karena pada tataran realitas foto dapat menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif. Dalam penelitian ini ada dua kategori foto, yaitu foto yang dihasilkan orang lain dan foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri. Sedangkan foto yang dihasilkan oleh peneliti adalah foto yang diambil peneliti di saat peneliti melakukan pengamatan berperan serta.

Kelima, data statistik. Yang dimaksud dengan data statistik dalam penelitian ini, adalah bukan statistik alat analisis sebagaimana digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis, tetapi statistik sebagai data. Artinya data statistik yang telah tersedia akan dijadikan peneliti sebagai sumber data tambahan. Sebagai contoh adalah data statistik pendidik, data statistik tenaga kependidikan, data statistik siswa dan data statistik sarana prasarana.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Tak Terstruktur

Sebagaimana yang ditulis oleh Lincoln dan Guba, maksud dan tujuan dilakukannya wawancara dalam penelitian kualitatif adalah [1] mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan; [2] merekonstruksi kebulatan-kebulatan yang dialami masa lalu; [3] memproyeksikan kebulatan-kebulatan yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; [4] memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi); dan [5] memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.[7]

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitin ini adalah wawancara terbuka. Maksud wawancara terbuka dalam konteks penelitian ini adalah orang-orang yang diwawancarai (informan) mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula maksud dan tujuan diwawancarai. Sedangkan teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tak terstuktur. Artinya pelaksanaan tanyajawab mengalir seperti dalam percakapan sehari-hari. Orang-orang yang dijadikan informan dalam penelitian ini, ditetapkan dengan cara *purposive,* yaitu sebagai berikut.

MI Plus Al Islam Dagangan :

a) Ibu Nur Hidayati,S.Pd sebagai Kepala MI PLUS AL ISLAM Dagangan..
b) Ibu Anik Handimi, S.Pd sebagai PKM bidang Kurikulum.
c) Ibu Kelik Zuliati, S.H sebagai PKM bidang Humas
d) Bapak Ali Musthofa,S.Pd.I sebagai PKM bidang keagamaan
e) Ibu Setianingsih,S.Pd.I sebagai PKM bidang kesiswaan

[7] Lincoln & Guba, *Effective Evaluation* (San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1981), 266.

f) Bapak Hani Ahmad Mukafi,S.Pd sebagai PKM bidang sarana prasarana
g) Ibu Binti Mujayanah,S.Pd sebagai bendahara madrasah
h) Ibu Lilik Herawati,S.E sebagai Ka TU
i) Ustadzah Siti Rosidah sebagai koordinator Ummi
j) Guru/ Pendidik Al Qur'an MI Plus Al Islam Dagangan Obyek dari pelaksanaan supervisi oleh kepala Madrasah.

MI Al Amin Dempelan Madiun :

a) Ibu Trian Yeti Shoimah, M.Pd.I. sebagai Kepala madrasa.
b) Ibu Tuti Dwi C, S.Pd sebagai PKM bidang Kurikulum.
c) Bapak Arif kurniawan, S.Pd.I sebagai PKM bidang Humas
d) Bapak Ari Darmanto,S.Pd.I sebagai PKM bidang kesiswaan
e) Ibu Hajar Maftukhah,S.Pd sebagai PKM bidang sarana prasarana
f) Ibu Nur Wahyu Rahmawati,S.Pd sebagai bendahara madrasah
g) Ustadzah Hajar Maftukhah,S.Pd sebagai koordinator Ummi
h) Guru/ Pendidik Al Qur'an MI Al Amin Dempelan Obyek dari pelaksanaan supervisi oleh kepala Madrasah.

2. Observasi

Dengan teknik ini, peneliti mengamati aktifitas-aktifitas sehari-hari obyek penelitian, karakteristik fisik situasi sosial dan perasaan pada waktu menuju bagian dari situasi tersebut. Selama peneliti di lapangan, jenis observasinya tidak tetap. Dalam hal ini peneliti mulai dari observasi deskriptif *(descriptive observations)* secara luas, yaitu berusaha melukiskan secara umum situasi sosial dan apa yang terjadi disana. Kemudian, setelah perekaman dan analisis data pertama, peneliti menyempitkan pengumpulan datanya dan mulai melakukan observasi terfokus *(focused observations)*. Akhirnya, setelah dilakukan lebih banyak lagi analisis dan observasi yang berulang-ulang di lapangan, peneliti dapat menyempitkan lagi penelitiannya dengan melakukan observasi selektif *(selective observations)*.

Sekalipun demikian, peneliti masih terus melakukan observasi deskriptif sampai akhir pengumpulan data.

Hasil observasi dalam penelitian ini dicatat dalam ”catatan lapangan”. Catatan lapangan merupakan alat yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Sebagaimana ditegaskan oleh Bogdan dan Biklen bahwa seorang peneliti pada saat di lapangan harus membuat “catatan”, setelah pulang ke rumah atau tempat tinggal barulah menyusun “catatan lapangan”. Sebab ”jantung penelitian” dalam konteks penelitian kualitatif adalah ”catatan lapangan”. Catatan tersebut menurut Bogdan dan Biklen adalah catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami dan dipikirkan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif.[8]

Kegiatan-kegiatan yang diamati dan kemudian dicatat dan direfleksikan oleh peneliti selama di lapangan, di antaranya adalah kegiatan standarisasi mutu kinerja guru Al Quran.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insani, sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman *(record)*. Lincoln dan Guba membedakan definisi antara dokumen dan rekaman. Menurutnya “rekaman” adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristewa. Sedangkan “dokumen” adalah setiap bahan tertulis yang tidak dipersiapkan secara khusus untuk tujuan tertentu.[9]

Menurut Lincoln dan Guba ada beberapa alasan mengapa teknik dokumentasi dapat digunakan dalam proses penelitian.

---

[8] Lincoln & Guba, *Effective Evaluation* (San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1981), 266.

[9] Robert C. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods* (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 74.

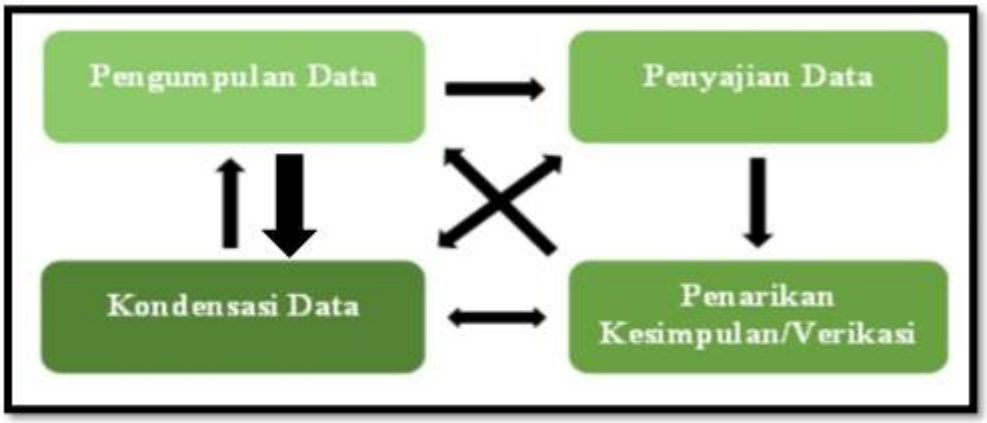
Pertama, sumber ini selalu tersedia dan murah terutama ditinjau dari konsumsi waktu. Kedua, rekaman dan dokumen merupakan sumber informasi yang stabil, baik keakuratannya dalam merefleksikan situasi yang terjadi dimasa lampau, maupun dapat dan dianalisis kembali tanpa mengalami perubahan. Ketiga, rekaman dan dokumen merupakan sumber informasi yang kaya, secara konstektual relevan dan mendasar dalam konteknya. Keempat, sumber ini sering merupakan pernyataan yang legal yang dapat memenuhi akuntabilitas.[10] Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan dokumentasi adalah mendokumentasikan kepemimpinan kepala sekolah untuk menjaga mutu kinerja guru al Quran metode ummi yang ada di MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan Madiun.

D. Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana yaitu menganalisis data dengan empat langkah: kondensasi data (data condensation) kondensasi data merujuk pada proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang mendekati keseluruhan bagian-dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, materi-materi empiris lainnya, menyajikan data (data display) adalah bentuk pengemasan suatu data secara visual sedemikian sehingga data lebih mudah dipahami. Tanpa ada penyajian yang tepat, seorang peneliti akan kesulitan untuk menganalisis hasil akhir penelitian, dan menarik simpulan atau verifikasi (conclusion drawing and verification) merupakan kegiatan akhir kegiatan interpretasi yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (selecting), pengerucutan (focusing), penyederhanaan (simplifiying), peringkasan (abstracting), dan transformasi

[10] Ibid., 229.

data (transforming). Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana akan diterapkan sebagaimana berikut:[11]



Gambar 3.1. Analisis Data Model Milies, Humberman dan Saldana

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

   Pengumpulan data dari metode yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua jenis data ini memiliki satu aspek kunci secara umum, analisisnya terutama tergantung pada keterampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk angka, data kaya rincian dan panjang.[12] Setelah pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, peneliti memilah milah (reduksi data) mana data yang sesuai dengan rumusan masalah 1. mana data yang sesuai dengan rumusan masalah 2 dan mana data yang sesuai dengan rumusan masalah 3. Dalam memilah milih (reduksi data), peneliti menggunakan teknik domain analisis. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

[11] M.B Miles, A.M Huberman, dan J Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, 3rd ed. (USA: Sage Publications, 2014), 14.

[12] Ibid., 15.

2. *Data condensation* (kondensasi data)

Miles, Huberman dan Saldana mengatakan bahwa dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:[13]

a. *Selecting* (pemilihan) menurut Miles, Huberman dan Saldana peneliti harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan dan dianalisis.
b. *Abstracting* (peringkasan) tahap membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan cakupan data.
c. *Data Simplifying and Transforming* (penyederhanaan dan transformasi) data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara yakni melalui seleksi yang ketat melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.[14]

3. *Data display* (penyajian data)

Langkah berikut setelah kondensasi data adalah penyajian data yang dimaknai oleh Miles, Huberman dan Saldana sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.[15] Artinya apakah

---

[13] Ibid., 12

[14] Matius B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johny Saldana, *Qualitative Data Analysisi A Methods Sourcebook* (Amerika Serikat: SAGE Publications, Inc., 2014), 14.

[15] Ibid., 16.

peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut.

4. *Conclusion Drawing/Verifying* (kesimpulan)

   Dari peta konsep yang meaningful peneliti membuat kesimpulan sesuai rumusan masalah. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara yang dalam artian dapat berubah ubah jika tidak ditemukan bukti yang kongkrit (kuat) yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.[16] Akan tetapi, apabila pada kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti bukti yang kuat atau valid serta konsisten, maka pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk pengumpulan data, peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang dikemukakan tadi adalah kesimpulan yang bersifat kredibel.

E. Teknik Pengecekan Data

1. Keikutsertaan yang diperpanjang.

   Sebagaimana diuraiakan di atas, bahwa peneliti dalam konteks penelitian kualitatif adalah instrumen kunci. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian.

   Di MI Plus Al Islam Dagangan dan MI Al Amin Dempelan Madiun ikut masuk di tengah-tengah pelaksanaan evaluasi kepala madrasah.

2. Pengamatan yang Tekun.

   Ketekunan pengamatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang terkait tentang pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

---

[16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2019), 252.

Jika perpanjangan keikutsertaan menyediakan ”lingkup”, maka ketekunan pengamatan menyediakan ”kedalaman”. Ketekunan pengamatan ini dilaksanakan peneliti dengan cara mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol yang ada hubungannya dengan kegiatan-kegiatan Pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengawal standarisasi mutu kinerja guru Al Quran, kemudian menelaahnya secara rinci sampai pada suatu titik, sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau seluruh faktor yang ditelaah sudah dipahami dengan cara yang biasa.

3. Triangulasi.

Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam konteks penelitian ini, teknik triangulasi yang digunakan hanya tiga teknik, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode dan triagulasi penyidik.[17]

Pertama, triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.[18] Contoh penerapan triangulasi dengan sumber dalam konteks penelitian ini adalah peneliti yang pernah ke lokasi yaitu mengecek kembali informasi dan data yang diperoleh dari peneliti yang pernah ke lokasi.

Kedua, triangulasi dengan metode. Triangulasi dengan menggunakan metode dalam konteks penelitian ini, digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan melakukan check data kepada sumber yang sama dengan metode yang berbeda.[19] Aplikasinya dalam

---

[17] Norman K. Denzin, *Sociological Methods* (New York: McGraw-Hill, 1978), 65.

[18] Michael Quinn Patton, *Qualitative Evaluation Methods* (Beverly Hills: Sage Publications, 1987), 331.

[19] Michael Quinn Patton, *Qualitative Evaluation Methods* (Beverly Hills: Sage Publications, 1987), 329.

penelitian ini adalah mengecek kembali data POAC dengan bermacam metode misal, wawancara di cek kembali dengan metode lain.

Ketiga, triangulasi dengan penyidik. Triangulasi dengan penyidik dalam konteks penelitian ini, digunakan untuk pengecekan kembali derajat keabsahan data dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya. Contoh penerapan nya dengan sumber dalam konteks penelitian ini adalah peneliti membandingkan dengan hasil penelitian pengamat lain.

4. Pengecekan Sejawat Melalui Diskusi.

   Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara mengekspos hasil sementara yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Contoh penerapan nya dengan sumber dalam konteks penelitian ini adalah mempresentasikan hasil data yang telah didapatkan dari lapangan kepada teman dalam sebuah ranah diskusi analitik.

5. Kecukupan Referensial.

   Konsep kecukupan referensial dalam konteks penelitian mula-mula diusulkan oleh Eisner dalam Lincoln dan Guba sebagai alat untuk menampung dan menyesuaikan dengan data tertulis untuk keperluan evaluasi.[20] Kecukupan referensial dalam proses penelitian ini adalah dengan mengggunakan *camera, tape-recorder, handycam* sebagai alat perekam yang pada saat senggang dimanfaatkan untuk membandingkan hasil yang diperoleh dengan kritik yang telah terkumpul. Contoh penerapan nya dengan sumber dalam konteks penelitian ini adalah Peneliti mengumpulkan teori dan merekam data di lapangan.

6. Tahapan Penelitian

   Tahap-tahap penelitian dalam penelitian ini ada 3 (tiga) tahapan dan ditambah dengan tahap terakhir dari penelitian yaitu

[20] Lincoln dan Guba, *Effective Evaluation* (San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1981), 313.

tahap penulisan laporan hasil penelitian. Tahap-tahap penelitian tersebut adalah (1) tahap pra-lapangan, yang meliputi: menyusun rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, menjajagi dan menilai keadaan lapangan, memilih dan memanfaatkan informan, menyiapkan perlengkapan penelitian dan yang menyangkut persoalan etika penelitian. Tahap ini dilakukan bulan Januari; (2) Tahap pekerjaan lapangan, yang meliputi : memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan berperan serta sambil mengumpulkan data. Tahap ini dilakukan bulan Januari sd Maret (3) Tahap analisis data, yang meliputi: analisis selama dan setelah pengumpulan data. Tahap ini dilakukan bulan Maret sd Mei (4) Tahap penulisan laporan yaitu bulan September sd November.

BAB IV
PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU AL-QUR'AN METODE UMMI DI MI PLUS AL ISLAM DAGANGAN DAN MI AL AMIN DEMPELAN MADIUN

Bab ini merupakan jawaban atas rumusan masalah yang pertama, menyangkut tentang bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun, uraian bab disusun secara sistematis yang dimulai dari pembahasan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi. Hasil tinjauan lapangan oleh peneliti terkait hal tersebut, ditutup dengan analisis mendalam peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi.

A. MI Plus Al Islam Dagangan

1. Paparan Data Umum MI Plus Al Islam Dagangan
   a. Sejarah Berdirinya MI Plus Al Islam Dagangan

      Sekolah ini didirikan sebagai upaya untuk menyajikan pendididkan dasar yang memadai baik secara akademik maupun spiritual, sekaligus menyelamatkan dan melanjutkan kesinambungan dari sekolah terdahulu yaitu MI Al Islam Dagangan yang telah dua kali tahun ajaran baru tidak mendapatkan siswa baru.

      Melihat situasi ini Pengurus Madrasah berkoordinasi dengan Yayasan Al Iman dan tokoh masyarakat, memandang perlu untuk menyempurnakan pengelolaannya, baik dalam managemen maupun sumber daya manusianya. Pada tahun 2000, sebagai awal dari tahun ajaran baru 2000/2001 dibuka sekolah dasar Islam dengan nama MI Plus Al Islam Dagangan. Sebagai pengelola adalah gabungan dari pengurus Yayasan, tokoh masyarakat dan pemerhati pendidikan.

      Pendirian sekolah dengan managemen baru ini, alhamdulillah mendapat respon dari masysrakat, terbukti ada 30 siswa yang

diamanatkan wali murid untuk menjadi peserta didik pada ***tahun ajaran perdana*** di lembaga ini. Demikian juga pada tahun selanjutnya selalu mengalami peningkatan jumlah murid, sehingga pada tahun ke dua puluh lima ini jumlah murid mencapai 798 siswa. Jumlah tersebut merupakan jumlah terbanyak diantara seluruh SD/MI di wilayah Kabupaten Madiun.

b. VISI DAN MISI

1) VISI :

Meluluskan siswa siswi yang berakhlaq karimah dan berprestasi akademik yang optimal dan mampu melakukan perubahan bagi diri dan lingkungannya kearah kehidupan yang Islami berdasarkan Al Qur'an dan Sunnah Rosul.

2) MISI :

a) Mendidik siswa memiliki aqidah yang kuat Membina siswa agar memiliki kebiasaan beribadah yang baik dan benar
b) Membimbing siswa untuk selalu memiliki akhlak yang baik
c) Menyiapkan siswa sebagai calon pemimpin dengan bekal jiwa
d) Membangun akhlak yang baik melalui shiroh nabi sebagai model
e) Menyiapkan siswa untuk siap melanjutkan studi ke jenjang berikutnya
f) Membimbing siswa untuk aman dalam menmanfaatkan IT dan menguasai IT sebagai alat belajar
g) Membangun dan mengasah siswa agar memiliki kemampuan logika yang baik sesuai dengan usianya
h) Melatih siswa untuk memiliki kemampuan komunikasi yang Memadai

c. Lokasi MI Plus Al Islam Dagangan

MI Plus Al Islam Dagangan merupakan salah satu dari beberapa sekolah atau madrasah yang ada di daerah Madiun. Secara geografis MI Plus Al Islam Dagangan terletak di sebelah timur pabrik gula Pagotan. Dengan luas tanah bersertifikat 5.100 m^2. Dengan alamat desa Dagangan Rt.1 Rw.1 kecamatan Dagangan kabupaten Madiun provinsi Jawa Timur telp.(0351)366669 kode pos 63172. Dengan jarak ke pusat kecamatan sejauh 500 m dan jarak ke pusat kota 12 Km

d. Jumlah Siswa dan Guru Ummi

Tabel 4. 1 Jumlah Siswa

Kelas	Jumlah Siswa					
	2024/2025			2025/2026		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
I	60	77	137	66	64	130
II	51	78	129	57	79	136
III	91	59	150	51	80	131
IV	59	61	120	91	61	152
V	63	65	128	60	61	121
VI	61	69	130	63	65	128
JUMLAH	385	409	794	389	408	798

Tabel 4. 2 Daftar Keseluruhan Siswa MI Plus Al Islam Dagangan Tahun Ajaran 2025/2026

NO	KELAS	LAKI LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	1A	12	15	27
2	1B	9	18	27
3	1C	13	14	27
4	1D	15	8	23
5	1E	17	9	26
	JUMLAH	66	64	130
1	2A	6	23	29
2	2B	11	17	28
3	2C	13	16	29
4	2D	14	14	29
5	2E	13	9	22
	JUMLAH	57	79	136
1	3A	26		26
2	3B	25		25

3	3C		28	28
4	3D		26	26
5	3E		26	26
	JUMLAH	51	80	131
1	4A	24		24
2	4B	24		24
3	4C	23		23
4	4D	20		20
5	4E		31	31
6	4F		30	30
	JUMLAH	91	61	152
1	5A	21		21
2	5B	21		21
3	5C	18		18
4	5D		31	31
5	5E		30	30
	JUMLAH	60	61	121
1	6A	24		24
2	6B	22		22
3	6C	17		17
4	6D		33	33
5	6E		32	32
	JUMLAH	63	65	128
31	TOTAL	388	410	798

DATA GURU UMMI MI PLUS AL ISLAM DAGANGAN TP.2025/2026

Tabel 4. 3 Data Guru UMMI MI Plus Al Islam Dagangan TP.2025/2026

NO	NAMA	TTL	JURUSAN
1	Binti Kalimah	Madiun, 16 -03-1983	PONPES
2	Siti Rosidah	Madiun, 17 -08-1973	IPS
3	Lailatul Maimanah	Ponorogo, 21 -01-1987	PONPES
4	Farhan Izza Mahbubi	Madiun, 20-04-2001	Agama
5	Suratin Muslimah	Madiun, 16-09- 1997	IPS

6	Yunita Astuti, S.H.	Madiun, 22 Juli 1996	Muamalah
7	Lu'atul Azmiyati	Sorong, 17-09-1999	Agama
8	Citik Ranasari	Madiun, 14-04-1985	Akuntansi
9	Imroatus Saniyah	Madiun, 19-01-1992	IPA
10	Ruli Antika	Madiun, 27-10-1989	IPA
11	Asna Wahyuningtyas, S.Pd.	Madiun, 11-06-1998	PGMI
12	Mantsur Thoyyib Albana	Madiun, 8-03-1996	IPS
13	Siti Mukarromah	Madiun, 24-09- 1990	IPA
14	Asmah Rohma Fatul Fauziah, S.Pd.	Madiun, 15-01-2001	PAI
15	Putri Nadia Anggraita, S.Pd.	Madiun, 02-07-2001	PAI
16	Rofiqotul Maulidil Zulfa, S.Pd.	Madiun, 25-06-2001	PAI
17	Efrina Rufaida	Madiun, 15-08-2000	MIPA
18	Ernawati	Madiun, 17-03-1988	IPS
19	Nunung Aris Setiyani	Madiun, 17-07-2004	IPA
20	Fauziyah	Madiun, 05-05-1980	IPS
21	Putra Hidayatulloh, S.Pd.	Madiun, 25-07- 2000	PAI
22	Jihan Nurul Fakhrina, S.H.	Madiun, 21-03-2003	HKI
23	Filwa Nihayatul Husna, S.Pd	Madiun, 22-12-2002	PAI
24	Nisa Faricha Aimanillah, S.Pd.	Madiun, 17-02-2003	PBA
25	Lukluk Jannatul Firdaus, S.Pd	Madiun, 20-04-2003	PAI
26	Siti Dzurriyati, S.H.	Madiun, 26-01-1998	(HES)
27	Atik Harmiati	Madiun,18-06-1973	
28	Sudarwati	Madiun, 10-10-1989	

e. Struktur Kepengurusan Ummi MI Plus Al Islam Dagangan

Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan UMMI MI Plus Al Islam Dagangan

2. Paparan Data Khusus MI Plus Al Islam Dagangan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an melalui implementasi Metode Ummi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi lapangan, serta studi dokumentasi terhadap program pembelajaran Al-Qur'an yang dilaksanakan di madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, diperoleh temuan bahwa kepala madrasah memiliki kontribusi yang signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru Al-Qur'an. Peran tersebut tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga mencakup pembinaan profesional guru, pengelolaan program pembelajaran, serta pembentukan budaya religius yang mendukung keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam pengelolaan program pembelajaran Al-Qur'an dijalankan melalui berbagai fungsi kepemimpinan pendidikan. Fungsi tersebut meliputi peran sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Ketujuh fungsi ini saling berkaitan dan membentuk sistem kepemimpinan yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran Al-Qur'an secara berkelanjutan.

Dengan demikian, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengelola lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mengembangkan kompetensi guru dan membangun budaya pembelajaran Al-Qur'an di lingkungan madrasah.

a. Peran Kepala Madrasah Sebagai Educator

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kepala madrasah menjalankan perannya sebagai *educator* dalam meningkatkan profesionalisme guru Al-Qur'an melalui penciptaan iklim madrasah yang kondusif serta penerapan pembelajaran yang

menarik sesuai standar Metode Ummi.[1] Upaya ini dilakukan melalui pembinaan yang terstruktur dan berkesinambungan, seperti halaqah Al-Qur'an, pelatihan internal, supervisi pembelajaran, dan pembiasaan tilawah harian, sehingga kualitas bacaan dan kemampuan mengajar guru semakin meningkat.Sebagaimana disampaikan oleh kepala madrasah dalam wawancara:

Pembinaan guru dilakukan secara rutin melalui halaqah, pelatihan, dan supervisi kelas agar kualitas bacaan dan pengajaran tetap terjaga.Akan tetapi program PTT dan upgrading belum dapat diikuti oleh seluruh guru karena adanya kendala waktu dan biaya. Sebagian guru memiliki jadwal yang padat sehingga sulit menyesuaikan dengan kegiatan, sementara keterbatasan anggaran juga menjadi hambatan. Akibatnya, partisipasi guru belum merata dan manfaat program belum dirasakan secara optimal oleh semua guru.[2]

Gambar 4.2 Halaqoh Intern Pembinaan Kepala Madrasah

Selain itu, hasil obervasi menunjukkan bahwa madrasah juga menyelenggarakan program tahsin Program peningkatan kompetensi, termasuk refresh metodologi yang bekerja sama dengan lembaga Ummi Foundation, telah dilaksanakan.[3] Namun,

[1] Observasi Suasana kelas kondusif dan mendukung pembelajaran,Desember 2025
[2] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025
[3] Observasi Kerja sama dengan Ummi Foundation dalam pelatihan,Desember 2025

berdasarkan temuan di lapangan, program lanjutan seperti upgrading dan PTT belum dapat diikuti oleh seluruh guru secara merata. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu dan biaya.[4] Salah satu guru menyampaikan bahwa padatnya jadwal membuat sebagian guru sulit mengikuti kegiatan, ditambah keterbatasan anggaran. Akibatnya, partisipasi belum merata dan manfaat program belum dirasakan secara optimal oleh semua guru.Dengan demikian, data lapangan menunjukkan bahwa pembinaan guru telah berjalan secara aktif, namun belum sepenuhnya menjangkau seluruh tenaga pendidik secara merata.

Untuk menguatkan standarisasi dan mensukseskan program standarisasi diperluakn tahsin intensif ke seluruh pengajar Ummi.Observasi peniliti mendapati data kegiatan tahsin yang dilakukan secara rutin terbukti mampu menjaga kualitas bacaan Al-Qur'an guru sesuai dengan standar metode Ummi. Selain itu, pembiasaan tilawah harian juga memperkuat konsistensi guru dalam menjaga kelancaran dan ketepatan bacaan.[5]

b. Peran Kepala Madrasah Sebagai Manager

Berdasarkan hasil observasi peneliti, kepala madrasah melaksanakan fungsi manajerial melalui perencanaan program pembelajaran Al- Qur'an yang disusun secara sistematis dan berbasis evaluasi.[6] Perencanaan tersebut dilakukan melalui rapat koordinasi bersama tim pengembang keagamaan dan koordinator Ummi menyampaikan bahwa perencanaan program Ummi disusun berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya dan dirancang secara bersama oleh tim.

---

[4] Observasi Kepala madrasah melakukan pembinaan melalui halaqah, pelatihan internal, dan supervisi, Desember 2025

[5] Observasi guru mengikuti tahsin dan pembiasaan tilawah harian, Desember 2025

[6] Observasi evaluasi dilakukan melalui forum koordinasi mingguan (setiap Rabu),Desember 2025

Gambar 4.3 Rapat Koordinasi Perencanaan Program Ummi

Perencanaan program mencakup beberapa aspek penting, yaitu pengelompokan siswa berdasarkan kemampuan membaca Al-Qur'an, penyusunan jadwal pembelajaran, penetapan target capaian jilid, serta pembagian tugas guru sesuai dengan kompetensi masing-masing.[7] Selain itu, kepala madrasah juga melakukan pengorganisasian sumber daya manusia dengan menempatkan guru sesuai kemampuan bacaan dan penguasaan metodologi Ummi. Dari kegiatan observadi dilapangan menunjukkan perencanaan program pembelajaran dilakukan secara sistematis berbasis hasil evaluasi sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya upaya perbaikan berkelanjutan, meskipun belum sepenuhnya didukung oleh indikator capaian berbasis hasil yang terukur secara kuantitatif.[8]

c. Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Berdasarkan hasil observasi, kepala madrasah menjalankan fungsi administratif dengan menekankan pentingnya kelengkapan dan keteraturan perangkat pembelajaran. Seluruh guru diwajibkan untuk menyusun administrasi pembelajaran yang meliputi program tahunan (Prota), program semester (Promes), perangkat

[7] Observasi tentang Pengelompokan Siswa,Desember 2025
[8] Oservasi program disusun melalui rapat dan evaluasi tahunan bersama tim, Desember 2025

pembelajaran, serta laporan perkembangan peserta didik.[9] Hal ini sebagaimana disampaikan oleh kepala madrasah bahwa:

Seluruh guru diwajibkan memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap, meliputi program tahunan (Prota), program semester (Promes), serta administrasi kelas sebagai bagian dari kesiapan dalam melaksanakan pembelajaran. Kelengkapan administrasi tersebut menjadi standar yang harus dipenuhi oleh setiap guru agar proses pembelajaran dapat berjalan secara terarah, sistematis, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh madrasah.[10]

Penyusunan administrasi ini tidak hanya menjadi kewajiban formal, tetapi juga menjadi bagian dari sistem kerja yang harus dipenuhi oleh setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengawasan terhadap kelengkapan administrasi dilakukan secara berkala melalui kegiatan supervisi administrasi yang melibatkan koordinator program Ummi.[11] Kepala madrasah menegaskan bahwa

Pengawasan terhadap administrasi pembelajaran dilakukan melalui kegiatan supervisi administrasi yang dilaksanakan secara berkala, disertai dengan penyusunan laporan rutin yang disampaikan kepada kepala madrasah. Selain itu, hasil perkembangan pembelajaran juga dievaluasi secara periodik dan dilaporkan kepada orang tua setiap bulan sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pembelajaran.[12]

Laporan perkembangan siswa juga disusun secara sistematis dan disampaikan kepada orang tua sebagai bentuk transparansi dalam proses pembelajaran Al-Qur'an. Dengan demikian, data menunjukkan bahwa sistem administrasi pembelajaran telah berjalan secara terstruktur dan terorganisir.

---

[9] Observasi guru menyusun Prota, Promes, dan laporan perkembangan siswa, Desember 2025
[10] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025
[11] Observasi Pemeriksaan administrasi dilakukan berkala,Desember 2025
[12] Wawancara Koordinator Ummi, Siti Rosidah, Madiun, Desember 2025

d. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Berdasarkan hasil observasi di Lembaga menunjukkan bahwa Supervisi pembelajaran dilakukan secara rutin dengan pendekatan dialogis dan pembinaan.[13] Guru mendapatkan masukan secara langsung,, kegiatan supervisi pembelajaran dilaksanakan secara rutin oleh kepala madrasah melalui pemantauan langsung di kelas dan evaluasi dalam forum koordinasi mingguan. Hal ini sebagaimana diungkapkan bahwa:

> Supervisi pembelajaran dilakukan secara rutin dan terjadwal melalui kegiatan koordinasi yang dilaksanakan setiap hari Rabu, serta dilanjutkan dengan pemantauan langsung di dalam kelas oleh koordinator bersama kepala madrasah. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai sarana untuk memberikan evaluasi, pembinaan, dan perbaikan secara berkelanjutan kepada guru.[14]

Supervisi dilakukan dengan mengamati secara langsung proses pembelajaran, meliputi metode mengajar, interaksi guru dengan siswa, serta kualitas bacaan Al-Qur'an. Informan menjelaskan bahwa kepala madrasah juga terlibat aktif dengan turun langsung ke kelas untuk memantau jalannya pembelajaran. Selanjutnya, hasil supervisi dibahas dalam forum evaluasi mingguan untuk menentukan tindak lanjut perbaikan. Informan juga menyampaikan bahwa hasil supervisi tersebut didiskusikan bersama sebagai dasar pembinaan dan pendampingan lanjutan. Dengan demikian, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan

Pendekatan supervisi yang diterapkan bersifat dialogis dan tidak menekan, sehingga guru merasa lebih terbuka dalam menerima masukan dan melakukan perbaikan.

---

[13] Observasi kepala madrasah bersama koordinator Ummi langsung di kelas, Desember 2025

[14] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025

e. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader

Kepala madrasah berperan sebagai *leader* dalam membangun budaya Qur'ani melalui kegiatan religius yang konsisten, seperti tilawah harian, pembinaan akhlak, serta penegakan standar bacaan Al-Qur'an bagi guru. Peran ini tampak dari kemampuannya memberikan arahan yang jelas, sebagaimana disampaikan bahwa:

> Guru diwajibkan menjaga kualitas bacaan melalui tilawah harian serta mengikuti pembinaan metodologi sesuai standar Metode Ummi, sehingga kemampuan membaca Al-Qur'an tetap terjaga dan sesuai dengan kaidah yang telah ditetapkan .[15]

Selain itu, kepala madrasah membuka komunikasi dua arah melalui pembinaan yang dialogis sehingga mampu meningkatkan motivasi guru. Keteladanan juga menjadi penguat, sebagaimana dinyatakan bahwa

> Kami menunjukkan sikap religius, menjaga adab, serta konsisten dalam budaya Al-Qur'an, sehingga menjadi contoh bagi guru dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kegiatan sehari-hari.[16]

Dengan demikian, kepala madrasah tidak hanya menetapkan nilai dan arah tujuan organisasi, tetapi juga membangun budaya Qur'ani sebagai sistem nilai yang menciptakan iklim kerja religius dan mendukung peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an.Dari obervasi di lingkungan madrasah budaya religius terbentuk dengan baik. Dalam membangun budaya kerja yang religius dan kondusif bagi guru Ummi, madrasah menekankan pembiasaan nilai-nilai keislaman dalam aktivitas kerja sehari-hari. Salah satu upaya utama adalah menjaga kualitas bacaan Al-Qur'an guru melalui kegiatan tilawah Al-Qur'an yang dilaksanakan secara rutin setiap hari dan terpantau secara

[15] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025
[16] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025

berkelanjutan.Kegiatan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga membangun suasana kerja yang religius, tenang, dan saling menguatkan antar guru Kepala madrasah secara rutin melakukan koordinasi dengan koordinator Al-Qur'an setiap hari Rabu untuk memantau pelaksanaan kegiatan serta memastikan iklim kerja tetap kondusif Budaya kerja religius juga diperkuat melalui keteladanan dan kedisiplinan guru dalam menjalankan standar etika madrasah. Madrasah menetapkan aturan berpakaian yang syar'i bagi guru perempuan serta melarang guru laki-laki merokok sebagai bentuk keteladanan bagi peserta didik Selain itu, madrasah melakukan pengawasan terhadap penggunaan media sosial agar guru tetap menjaga adab dan citra pendidik. Seluruh kebijakan tersebut diterapkan secara konsisten dan dikawal oleh koordinator Al-Qur'an bersama kepala madrasah, sehingga tercipta budaya kerja yang religius, tertib, nyaman, dan mendukung

peningkatan.[17]

Gambar 4.5 Pembinaan Penerapan Budaya
Qur’ani oleh Kepala Madrasah

[17] Observasi pembiasaan tilawah dan kegiatan religius di lingkungan madrasah,Desember 2025

Selain itu, kepala madrasah juga menunjukkan ketegasan dalam menjaga mutu dengan tidak langsung memberikan tugas mengajar kepada guru yang belum memenuhi standar bacaan, melainkan terlebih dahulu memberikan pembinaan. Lingkungan kerja yang dibangun mencerminkan nilai-nilai religius yang kuat, sehingga seluruh aktivitas pembelajaran berorientasi pada nilai-nilai Al-Qur'an.

f. Peran Kepala Madrasah Sebagai Innovator

Berdasarkan hasil penelitian, kepala madrasah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengembangkan inovasi pembelajaran Al-Qur'an berbasis Metode Ummi. Inovasi yang dilakukan tidak hanya terbatas pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga mencakup penguatan sistem dan kualitas pelaksanaan program secara menyeluruh. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah bahwa:

> Inovasi yang kami dilakukan meliputi penguatan sistem supervisi, pengelompokan siswa berbasis kemampuan, serta pengembangan media seperti live streaming kegiatan Al-Qur'an,les Al Quran bagi kelas 6 ,serta program PTT dan Upgrading seluruh guru Ummi, sehingga pelaksanaan program menjadi lebih terarah, terpantau, dan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.[18]

Salah satu bentuk inovasi tersebut adalah pengelompokan siswa berdasarkan kemampuan membaca Al-Qur'an, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing peserta didik. Selain itu, guru juga didorong untuk memanfaatkan media pembelajaran dan teknologi sebagai sarana pendukung. Observasi peneliti di lembaga menunjukkan bahwa dalam praktik pembelajaran telah digunakan berbagai media, seperti sound system, live streaming, serta pengelompokan berbasis kemampuan untuk meningkatkan

[18] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025

efektivitas pembelajaran, sehingga suasana belajar menjadi lebih variatif, menarik, dan tidak monoton .Dengan demikian, inovasi yang dilakukan kepala madrasah tidak hanya meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, tetapi juga memperkuat sistem pelaksanaan program secara terstruktur, sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an secara berkelanjutan.[19]

Lebih lanjut, MI Plus Al Islam Dagangan secara konsisten melakukan pengembangan program Ummi melalui berbagai kegiatan peningkatan mutu, seperti pembinaan guru, evaluasi berkala, serta penguatan standar bacaan Al-Qur'an. Sebagai bentuk pengakuan atas keberhasilan inovasi tersebut, MI Plus Al Islam Dagangan berhasil meraih penghargaan sebagai Madrasah Model pengguna Metode Ummi dari Ummi Foundation Surabaya. Penghargaan ini menunjukkan bahwa madrasah tidak hanya mampu menerapkan metode Ummi, tetapi juga mengembangkan praktik pembelajaran yang menjadi rujukan bagi lembaga lain.

Gambar 4.6 Inovasi Pengembangan Program

[19] Observasi pemanfaatan media dan teknologi dalam pembelajaran,Desember 2025

Gambar 4.7 Penghargaan Sekolah Model Metode Ummi

Dengan demikian, data lapangan menunjukkan bahwa inovasi yang dilakukan bersifat berkelanjutan dan telah menghasilkan capaian yang diakui secara eksternal.

g. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Berdasarkan hasil penelitian, pada fase awal implementasi metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan, madrasah menghadapi tantangan serius terkait stabilitas tenaga pendidik. Observasi terhadap guru-guru Ummi pada masa tersebut sering mengalami keluar-masuk (turnover) setiap tahunnya, dengan berbagai alasan, baik faktor pribadi, beban kerja, maupun adaptasi terhadap standar metode Ummi yang cukup ketat.20 Kondisi ini sejalan dengan yang disampaikan saat wawancara dengan kepala madrsah yang menyebutkan bahwa:

> Dulu tingkat keluar-masuk guru cukup tinggi, tetapi setelah ada penguatan motivasi dan kegiatan motivator, kondisi menjadi lebih stabil, sehingga guru lebih bertahan dan pembelajaran dapat berjalan lebih konsisten .[21]

Kondisi tersebut berdampak pada ketidakstabilan proses pembelajaran serta menghambat kesinambungan program peningkatan kualitas bacaan Al-Qur'an. Pergantian guru yang relatif sering juga menyebabkan siswa harus beradaptasi kembali dengan gaya mengajar yang berbeda, sehingga efektivitas pembelajaran menjadi kurang optimal.

Menanggapi permasalahan tersebut, kepala madrasah menjalankan perannya sebagai motivator dengan menekankan pentingnya pemberian dukungan dan penghargaan kepada seluruh warga sekolah, khususnya guru Al-Qur'an. Upaya ini dilakukan melalui penciptaan suasana kerja yang kondusif, penuh kebersamaan, serta memberikan ruang bagi guru untuk berkembang dan

[20] Observasi Upaya mengurangi turnover melalui motivasi dan pembinaan,Desember 2025
[21] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025

menyampaikan aspirasi. Selain itu, kepala madrasah juga menanamkan nilai bahwa mengajar Al-Qur'an bukan sekadar tugas profesional, tetapi juga bagian dari ibadah yang memiliki nilai spiritual tinggi. Penguatan peran motivator tersebut tercermin dalam pernyataannya bahwa

> Motivasi diberikan melalui pendekatan kekeluargaan, penguatan nilai ibadah dalam mengajar Al-Qur'an, serta pemberian penghargaan kesejahteraan, sehingga guru merasa nyaman, dihargai, dan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya .[22]

Observasi peneliti terhadap dukungan yang diberikan tidak hanya bersifat material, tetapi juga non-material seperti penghargaan moral, perhatian, dan keterlibatan langsung kepala madrasah dalam mendampingi guru.[23] Selain itu, pendekatan spiritual menjadi bagian penting dalam strategi motivasi, sebagaimana diungkapkan bahwa pendekatan motivasi lebih menekankan aspek spiritual, karena dinilai lebih mampu menyentuh kesadaran batin dan tanggung jawab moral guru. Dengan menanamkan nilai bahwa mengajar Al-Qur'an merupakan bagian dari ibadah, motivasi yang terbentuk tidak hanya bersifat eksternal, tetapi juga berasal dari dalam diri guru, sehingga lebih kuat dan berkelanjutan .

Dengan demikian, peran kepala madrasah sebagai motivator tidak hanya berfokus pada pemberian dorongan semangat, tetapi juga pada upaya sistematis dalam membangun iklim kerja yang suportif dan apresiatif. Hal ini terbukti mampu meningkatkan loyalitas, semangat kerja, serta komitmen guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal, sehingga berdampak pada meningkatnya stabilitas tenaga pendidik dan kualitas pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

---

[22] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025
[23] Observasi Pemberian motivasi spiritual dan apresiasi kinerja,Desember 2025

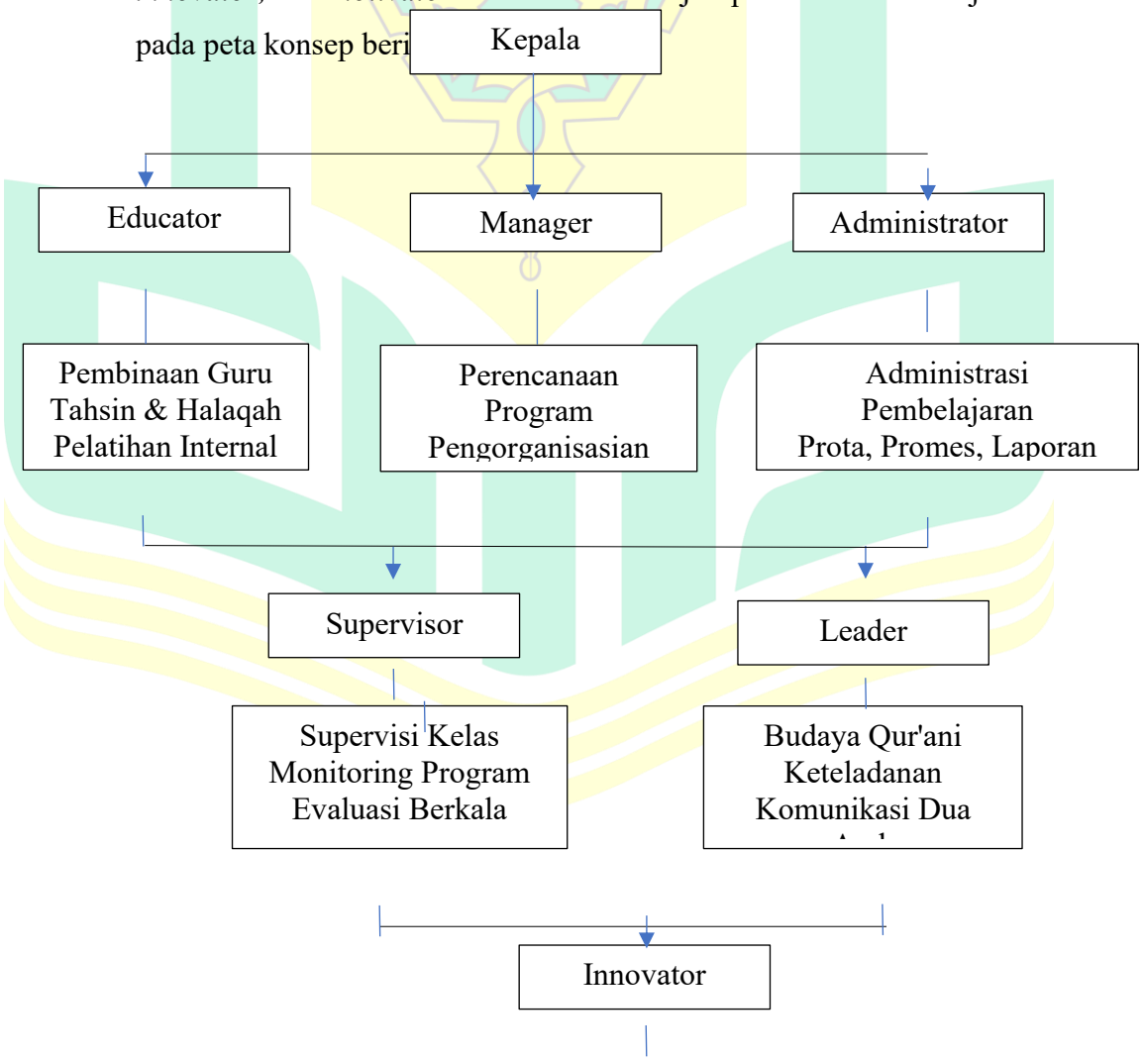
Gambar 4.8 Pemberian Motivasi Kepada guru Ummi

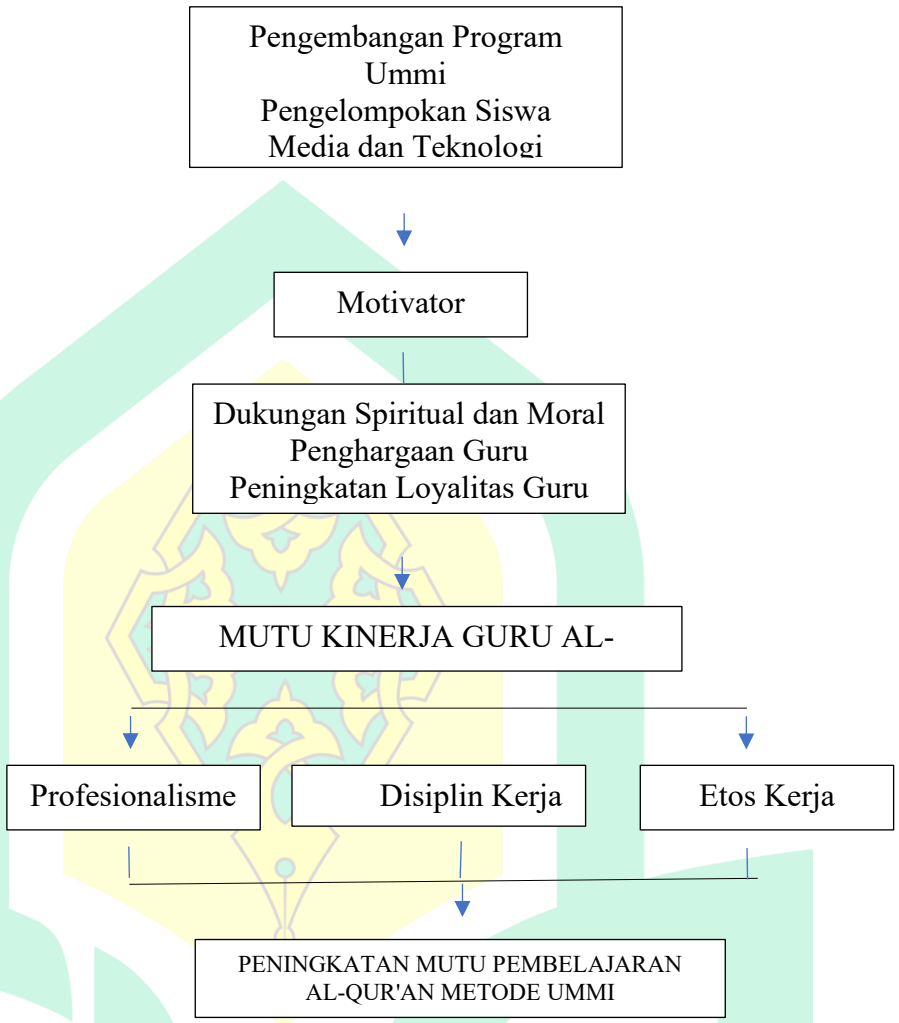
Sementara itu, secara eksternal, madrasah juga memperkuat peran motivator dengan menghadirkan motivator dan pembina dari luar guna memberikan penguatan mental, profesional, dan spiritual kepada para guru. Kegiatan ini dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari strategi peningkatan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya.Hasil dari upaya tersebut menunjukkan adanya perubahan yang signifikan. Dalam tiga tahun terakhir, tingkat keluar-masuk guru Ummi mengalami penurunan yang sangat drastis. Bahkan pada tahun terakhir, tidak terdapat guru Ummi yang keluar dari lembaga, yang menunjukkan tingkat retensi guru yang sangat baik. Dengan demikian, temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan motivasi yang dilakukan kepala madrasah, baik melalui dukungan internal maupun eksternal, memberikan dampak nyata terhadap peningkatan stabilitas tenaga pendidik. Hal ini sekaligus menegaskan bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator, yang menekankan pentingnya dukungan dan penghargaan kepada guru, mampu mendorong komitmen dan kinerja guru secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi melalui pelaksanaan fungsi sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan

motivator**.** Peran tersebut diwujudkan melalui pembinaan dan pengembangan kompetensi guru, perencanaan dan pengelolaan program yang sistematis, pengawasan dan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan, penguatan budaya Qur'ani, pengembangan inovasi program, serta pemberian motivasi yang bersifat spiritual maupun profesional. Implementasi ketujuh peran tersebut terbukti mampu meningkatkan profesionalisme, komitmen, loyalitas, dan kualitas kinerja guru sehingga mendukung keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an Metode Ummi di madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi dilakukan melalui peran kepala madrasah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator,* dan *motivator*. Keterkaitan ketujuh peran tersebut disajikan pada peta konsep beri





Gambar 4.6 Peta Konsep Paparan Data Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Al-Qur'an Metode Ummi Di MI Plus Al Islam Dagangan

2. Analisis Data

a. Peran Kepala Madrasah Sebagai Educator

Berdasarkan paparan data tersebut, dapat dianalisis bahwa kepala madrasah telah menjalankan fungsi sebagai educator dengan cukup efektif, khususnya dalam aspek pembinaan kompetensi profesional guru. Peran ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai educator bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas guru melalui pembinaan yang berkelanjutan dan sistematis.Implementasi kegiatan seperti halaqah, pelatihan internal, dan supervisi

menunjukkan bahwa kepala madrasah telah berupaya menciptakan sistem pembinaan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran bahwa kualitas guru merupakan faktor utama dalam keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an.

Namun demikian, apabila dianalisis secara lebih kritis, terdapat indikasi bahwa sistem pembinaan tersebut belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari belum meratanya partisipasi guru dalam program upgrading dan PTT. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara program yang direncanakan dengan implementasi di lapangan. Secara konseptual, hal ini dapat dikategorikan sebagai partial implementation, yaitu program yang telah berjalan tetapi belum mencapai cakupan ideal. Dampak dari kondisi ini berpotensi menimbulkan,ketidakseimbangan kompetensi antar guru,variasi kualitas bacaan Al- Qur'an,ketidak konsistenan standar pembelajaran. Dengan demikian, meskipun fungsi educator telah berjalan dengan baik,namun masih memerlukan penguatan pada aspek pemerataan dan berkelanjutan program pembinan. Selain itu, diperlukan sistem perencanaan dan evaluasi yang lebih terstruktur agar pelaksanaan pembinaan dapat berjalan secara konsisten dan menjangkau seluruhnya.

Berdasarkan paparan data, diketahui bahwa kepala madrasah telah melaksanakan berbagai program pembinaan guru seperti halaqah, pelatihan internal, dan supervisi pembelajaran. Data ini menunjukkan adanya upaya nyata dalam meningkatkan kompetensi guru. Hasil analisis memperkuat bahwa kegiatan tersebut merupakan bentuk implementasi fungsi kepala madrasah sebagai educator, sebagaimana dijelaskan dalam teori Wahjosumidjo mengenai peran kepala sekolah sebagai pembina profesional guru.

Namun demikian, temuan terkait belum meratanya program upgrading dan PTT menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kondisi ideal dalam teori dengan praktik di lapangan. Dalam teori, pembinaan seharusnya dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan kepada seluruh guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa:

1) Data lapangan menunjukkan adanya pembinaan yang aktif
2) Analisis menunjukkan fungsi educator telah berjalan
3) Sinkronisasi menunjukkan masih terdapatkesenjangan implementasi Dengan demikian, peran kepala madrasah sebagai educator telah berjalan secara fungsional, namun belum optimal secara struktural

b. Peran Kepala Madrasah Sebagai Manager

Berdasarkan data tersebut, dapat dianalisis bahwa kepala madrasah telah menjalankan fungsi manajerial secara sistematis, khususnya dalam aspek perencanaan (planning) dan pengorganisasian (organizing).Hal ini sejalan dengan konsep manajemen pendidikan menurut E. Mulyasa yang menekankan bahwa kepala sekolah harus mampu merencanakan program berdasarkan kebutuhan serta mengelola sumber daya secara efektif. Pendekatan perencanaan berbasis evaluasi menunjukkan bahwa kepala madrasah telah menerapkan prinsip evidence-based planning, yaitu perencanaan yang didasarkan pada data dan pengalaman sebelumnya. terlihat adanya indikator evaluasi berbasis hasil (output/outcome) melalui munaqosyah tartil,Turjuman dan Tahfidz.Sehingga peningkatan kemampuan bacaan siswa secara terukur dapat dilihat dan dianalisis

Dengan demikian, fungsi manajerial telah berjalan dengan baik pada aspek proses, tetapi masih perlu diperkuat pada aspek hasil (outcome-based management),agar siswa termunaqosyah 100%.

Data menunjukkan adanya perencanaan sistematis berbasis evaluasi, sedangkan analisis menunjukkan bahwa hal tersebut mencerminkan penerapan fungsi manajerial yang efektif. Teori Mulyasa menegaskan pentingnya perencanaan dan pengelolaan sumber daya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun, temuan di lapangan menunjukkan bahwa pengukuran keberhasilan program belum sepenuhnya berbasis hasil.

Dengan demikian, terdapat kesesuaian antara data dan teori, namun masih terdapat ruang perbaikan dalam implementasi berbasis outcome.

c. Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Apabila dianalisis lebih mendalam, pelaksanaan fungsi administratif oleh kepala madrasah menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan sistem pembelajaran yang tertib dan terdokumentasi dengan baik. Administrasi dalam konteks ini berfungsi sebagai alat kontrol sekaligus pedoman bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kelengkapan administrasi yang diwajibkan kepada guru mencerminkan adanya standar operasional yang harus dipenuhi, sehingga proses pembelajaran tidak berjalan secara spontan, tetapi terencana dan terarah. Namun demikian, jika dilihat dari perspektif kualitas, administrasi yang ada masih cenderung berorientasi pada pemenuhan dokumen (compliance-oriented), belum sepenuhnya diarahkan pada peningkatan kualitas praktik pembelajaran di kelas (quality-oriented). Hal ini menunjukkan bahwa fungsi administrator telah berjalan dengan baik pada aspek keteraturan sistem, tetapi masih perlu dikembangkan agar mampu mendorong peningkatan mutu pembelajaran secara substantif, bukan hanya administratif.

Paparan data menunjukkan adanya sistem administrasi yang lengkap dan terstruktur, sedangkan analisis mengungkap bahwa sistem tersebut efektif dalam menciptakan keteraturan

pembelajaran. Secara teoritis, administrasi pendidikan memang berfungsi sebagai fondasi dalam pelaksanaan pembelajaran yang efektif. Oleh karena itu, terdapat kesesuaian antara praktik di lapangan dengan konsep teoritis.

Namun, sinkronisasi juga menunjukkan bahwa implementasi administrasi masih perlu ditingkatkan agar tidak hanya berfungsi sebagai kelengkapan dokumen, tetapi juga sebagai alat peningkatan kualitas pembelajaran.

d. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Data tersebut menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh koordinator Ummi bersama kepala madrasah lebih menekankan pada fungsi pembinaan daripada sekadar pengawasan. Pendekatan ini mencerminkan model supervisi modern yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui refleksi bersama. Supervisi yang dilakukan secara rutin juga menunjukkan adanya komitmen kepala madrasah dalam menjaga kualitas pembelajaran Al-Qur'an secara berkelanjutan.

Namun demikian, apabila dianalisis lebih kritis, pelaksanaan supervisi perlu dikuatkan dengan instrumen evaluasi yang terstandar dari UF sehingga supervisi bisa berjalan efektif dalam membangun komunikasi dan pembinaan, penguatan dalam aspek sistem penilaian yang lebih objektif dan terukur.

Paparan data menunjukkan adanya supervisi yang rutin dan bersifat pembinaan, sedangkan analisis menguatkan bahwa pendekatan tersebut sesuai dengan konsep supervisi modern.

Namun, sinkronisasi juga mengungkap bahwa praktik supervisi masih perlu dikembangkan dengan menambahkan instrumen evaluasi yang terstandar agar hasil supervisi lebih akurat dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

e. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader

Peran kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala madrasah mencerminkan karakter kepemimpinan yang berorientasi pada nilai (value-based leadership). Kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pencapaian target akademik, tetapi juga pada pembentukan budaya religius yang menjadi dasar dalam proses pendidikan. Pendekatan ini memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, karena guru tidak hanya bekerja secara profesional, tetapi juga terdorong oleh nilai spiritual.Namun demikian, analisis juga menunjukkan bahwa keberhasilan ini sangat dipengaruhi oleh figur kepala madrasah sebagai pemimpin. Apabila tidak diimbangi dengan sistem yang kuat, maka terdapat potensi ketergantungan terhadap individu.

Data menunjukkan adanya kepemimpinan yang kuat dalam membangun budaya religius, analisis menunjukkan bahwa hal ini berdampak pada peningkatan kinerja guru.Sinkronisasi menunjukkan bahwa kepemimpinan telah berjalan efektif, tetapi perlu didukung oleh sistem yang berkelanjutan agar tidak bergantung pada figur tertentu.

f. Peran Kepala Madrasah Sebagai Innovator

Berdasarkan paparan data tersebut, dapat dianalisis bahwa kepala madrasah telah menjalankan perannya sebagai innovator secara progresif dan visioner. Inovasi yang dilakukan tidak hanya berorientasi pada perbaikan jangka pendek, tetapi juga mengarah pada pengembangan sistem pembelajaran yang lebih efektif dan adaptif. Hal ini tampak dari penguatan program pembelajaran tambahan yang tidak hanya difokuskan pada mata pelajaran umum, tetapi juga dikembangkan dalam bentuk program les Al-Qur’an yang diprogramkan secara khusus pada tahun ajaran baru. Program ini diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh siswa kelas VI mencapai target kelulusan 100% dalam mengikuti munaqosyah dan imtihan. Keberhasilan dalam meraih

penghargaan sebagai Madrasah Model dari Ummi Foundation menunjukkan bahwa inovasi yang dilakukan telah mencapai tingkat kualitas tertentu yang diakui oleh lembaga profesional. Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi tidak hanya bersifat internal, tetapi juga memiliki validasi eksternal. Secara konseptual, inovasi pendidikan yang efektif ditandai dengan adanya pembaruan dalam strategi pembelajaran, peningkatan kualitas hasil belajar, serta pengakuan dari pihak eksternal. Ketiga indikator tersebut telah terlihat dalam praktik di MI Plus Al Islam Dagangan.

Namun demikian, apabila dianalisis lebih kritis, inovasi yang dilakukan masih cenderung berfokus pada aspek implementasi pembelajaran. Pengembangan inovasi pada level sistem, seperti digitalisasi evaluasi atau manajemen berbasis data, masih dapat ditingkatkan. Dengan demikian, peran innovator telah berjalan dengan sangat baik dan bahkan menunjukkan keunggulan, namun tetap memiliki ruang untuk pengembangan lebih lanjut.

Paparan data menunjukkan bahwa kepala madrasah secara aktif melakukan inovasi dalam pengembangan pembelajaran Ummi, termasuk keberhasilan meraih penghargaan sebagai Madrasah Model dan les Al Quran bagi kelas 6. Hal ini menunjukkan adanya praktik nyata inovasi yang berdampak signifikan. Analisis data memperkuat bahwa inovasi tersebut bersifat sistematis, berkelanjutan, dan telah mencapai tingkat pengakuan eksternal, yang merupakan indikator keberhasilan inovasi pendidikan.

Dengan demikian, terdapat kesesuaian antara data empiris dan konsep teoritis mengenai kepemimpinan inovatif dalam pendidikan. Bahkan, dalam konteks ini, praktik di lapangan menunjukkan capaian yang melampaui standar minimal, karena

telah menjadi rujukan bagi lembaga lain. Sinkronisasi juga menunjukkan bahwa inovasi masih dapat dikembangkan lebih lanjut, khususnya dalam pemanfaatan teknologi dan sistem manajemen berbasis data, agar inovasi tidak hanya kuat pada praktik, tetapi juga pada sistem.

g. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator.

Berdasarkan paparan data tersebut, dapat dianalisis bahwa kepala madrasah telah menjalankan peran sebagai motivator secara efektif dan strategis. Permasalahan turnover guru yang pada awalnya cukup tinggi menunjukkan adanya tantangan dalam aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Langkah yang diambil kepala madrasah dengan mengkombinasikan motivasi internal dan eksternal merupakan pendekatan yang tepat. Motivasi internal berperan dalam membangun kesadaran intrinsik guru terhadap makna pekerjaannya, sedangkan motivasi eksternal berfungsi sebagai penguat (reinforcement) yang meningkatkan semangat dan kepercayaan diri guru.

Penurunan tingkat turnover secara signifikan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa strategi motivasi yang diterapkan tidak hanya bersifat sementara, tetapi mampu membentuk komitmen jangka panjang. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara psikologis maupun spiritual.

Namun demikian, apabila dianalisis lebih lanjut, sistem motivasi yang diterapkan masih cenderung berbasis pendekatan personal dan kultural. Belum terlihat adanya sistem penghargaan formal yang terstruktur, seperti reward berbasis kinerja atau jenjang karier yang jelas bagi guru Ummi. Dengan demikian, meskipun strategi motivasi telah terbukti efektif dalam meningkatkan retensi guru, penguatan dalam bentuk sistem yang

lebih terlembaga masih diperlukan agar keberhasilan tersebut dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

Paparan data menunjukkan adanya permasalahan awal berupa tingginya turnover guru Ummi, serta adanya intervensi kepala madrasah melalui penguatan motivasi internal dan eksternal. Analisis data memperkuat bahwa langkah tersebut efektif dalam meningkatkan loyalitas dan stabilitas tenaga pendidik. Dalam perspektif teori kepemimpinan pendidikan, motivasi merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru. Oleh karena itu, terdapat kesesuaian antara praktik di lapangan dengan konsep teoritis yang ada.

Lebih lanjut, capaian berupa tidak adanya guru Ummi yang keluar pada tahun terakhir menunjukkan bahwa strategi motivasi telah mencapai hasil yang optimal. Hal ini menjadi indikator bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya mampu menyelesaikan masalah, tetapi juga menciptakan perubahan yang berkelanjutan. Namun demikian, sinkronisasi juga menunjukkan bahwa untuk menjaga keberlanjutan hasil tersebut, diperlukan penguatan dalam bentuk sistem motivasi yang lebih formal dan terstruktur, sehingga tidak bergantung pada pendekatan individual semata.

3. Singkronisasi Data

a. Peran Kepala Madrasah sebagai Educator.

Temuan lapangan menunjukkan adanya pembinaan guru melalui halaqah, pelatihan internal, upgrading, PTT, dan supervisi pembelajaran. Temuan tersebut sejalan dengan teori Wahjosumidjo yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai educator bertanggung jawab membina dan meningkatkan kompetensi profesional guru. Namun demikian, sinkronisasi juga menunjukkan adanya kesenjangan karena pembinaan belum menjangkau seluruh

guru secara merata. Dengan demikian, fungsi educator telah sesuai dengan teori, tetapi implementasinya belum optimal.

b. Peran Kepala Madrasah sebagai Manager

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan fungsi manajerial melalui perencanaan program yang sistematis dan berbasis evaluasi. Program-program yang dirancang selalu didasarkan pada hasil evaluasi kegiatan sebelumnya sehingga kebutuhan pembelajaran dapat diidentifikasi secara tepat. Temuan ini sesuai dengan teori Mulyasa yang menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai manajer harus mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Kesesuaian antara teori dan praktik terlihat dari kemampuan kepala madrasah dalam menyusun program berdasarkan kebutuhan riil lembaga. Perencanaan yang dilakukan menunjukkan adanya penerapan prinsip evidence-based planning, yaitu pengambilan keputusan berdasarkan data dan hasil evaluasi. Selain itu, adanya kegiatan munaqosyah, Turjuman, dan Tahfidz sebagai instrumen evaluasi menunjukkan bahwa program yang dijalankan memiliki indikator keberhasilan yang jelas.Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi pengelolaan program masih lebih dominan pada aspek proses dibandingkan hasil akhir. Dalam teori manajemen pendidikan modern, keberhasilan program tidak hanya diukur dari terlaksananya kegiatan, tetapi juga dari tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penguatan manajemen berbasis hasil (outcome-based management) masih diperlukan agar seluruh program dapat diukur efektivitasnya secara lebih komprehensif.

Dengan demikian, sinkronisasi data menunjukkan bahwa fungsi manajerial kepala madrasah telah berjalan sesuai dengan teori Mulyasa, meskipun masih terdapat ruang pengembangan pada aspek pengukuran keberhasilan program berbasis capaian hasil.

c. Peran Kepala Madrasah sebagai Administrator

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah membangun sistem administrasi pembelajaran yang tertata dan terdokumentasi dengan baik. Guru diwajibkan melengkapi berbagai perangkat pembelajaran sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara terarah dan terukur. Temuan ini sesuai dengan teori administrasi pendidikan yang menempatkan administrasi sebagai instrumen penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pendidikan.Kesesuaian tersebut terlihat dari adanya standar administrasi yang diterapkan secara konsisten kepada seluruh guru. Administrasi yang lengkap membantu guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sehingga proses pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perspektif teori administrasi pendidikan, kondisi ini menunjukkan bahwa fungsi administrator telah dijalankan secara baik.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa administrasi masih cenderung dipahami sebagai pemenuhan kewajiban dokumen. Padahal secara teoritis, administrasi tidak hanya berfungsi sebagai alat dokumentasi, tetapi juga sebagai instrumen peningkatan mutu pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pemanfaatan administrasi sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan dan perbaikan proses pembelajaran.Dengan demikian, sinkronisasi antara teori dan praktik menunjukkan adanya kesesuaian yang cukup kuat, meskipun orientasi administrasi perlu diarahkan lebih jauh kepada

peningkatan kualitas pembelajaran daripada sekadar pemenuhan dokumen administratif.

d. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Temuan penelitian menunjukkan bahwa supervisi dilakukan secara rutin oleh kepala madrasah bersama koordinator Ummi melalui pendekatan pembinaan dan pendampingan. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai sarana untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran Al-Qur'an. Temuan ini sesuai dengan konsep supervisi modern yang menekankan fungsi pembinaan profesional guru secara berkelanjutan.Kesesuaian antara teori dan praktik terlihat dari pendekatan supervisi yang bersifat kolaboratif. Kepala madrasah berupaya membangun komunikasi yang baik dengan guru serta memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap pelaksanaan pembelajaran. Model supervisi seperti ini sejalan dengan pandangan para ahli yang menempatkan supervisi sebagai upaya membantu guru berkembang secara profesional.

Meskipun demikian, sinkronisasi data menunjukkan bahwa instrumen supervisi yang digunakan masih perlu diperkuat. Secara teoritis, supervisi yang efektif memerlukan instrumen yang terstandar agar hasil penilaian lebih objektif, terukur, dan dapat dibandingkan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, pengembangan instrumen supervisi yang lebih sistematis menjadi kebutuhan penting untuk meningkatkan efektivitas pembinaan guru. Dengan demikian, praktik supervisi yang dilakukan telah sesuai dengan teori supervisi pendidikan, namun masih memerlukan penguatan pada aspek teknis evaluasi agar hasil supervisi dapat dimanfaatkan secara maksimal.

e. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu membangun budaya religius yang kuat dalam lingkungan

madrasah. Kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai keislaman. Temuan ini sesuai dengan teori kepemimpinan pendidikan yang menyatakan bahwa pemimpin harus mampu memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.Kesesuaian tersebut terlihat dari meningkatnya semangat kerja guru, terbentuknya budaya kerja yang kondusif, serta berkembangnya komitmen bersama dalam meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an. Kepala madrasah berhasil menjadi teladan sekaligus penggerak perubahan sehingga guru memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Namun demikian, sinkronisasi data juga menunjukkan bahwa keberhasilan tersebut masih sangat dipengaruhi oleh figur kepala madrasah. Dalam perspektif teori organisasi modern, kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertumpu pada individu, tetapi juga didukung oleh sistem yang mampu menjamin keberlanjutan program. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem kelembagaan agar budaya positif yang telah terbentuk tetap dapat dipertahankan meskipun terjadi pergantian kepemimpinan.Dengan demikian, terdapat kesesuaian yang kuat antara teori dan praktik kepemimpinan, meskipun keberlanjutan sistem kepemimpinan masih perlu diperkuat.

f. Peran Kepala Madrasah Sebagai Innovator

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah melakukan berbagai inovasi dalam pembelajaran Al-Qur'an, termasuk pengembangan program les Al-Qur'an dan peningkatan kualitas program Ummi yang mengantarkan madrasah memperoleh predikat Madrasah Model. Temuan ini sesuai dengan teori kepemimpinan inovatif yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menciptakan pembaruan untuk meningkatkan mutu

pendidikan.Kesesuaian teori dan praktik terlihat dari adanya perubahan nyata yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi lembaga. Inovasi yang dilakukan tidak hanya menghasilkan perbaikan internal, tetapi juga memperoleh pengakuan dari pihak eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi yang diterapkan memiliki tingkat efektivitas yang tinggi.

Meskipun demikian, sinkronisasi data menunjukkan bahwa inovasi masih lebih banyak berfokus pada aspek pembelajaran. Sementara itu, teori inovasi pendidikan juga menekankan pentingnya inovasi dalam sistem manajemen, evaluasi, dan pemanfaatan teknologi. Oleh karena itu, pengembangan inovasi berbasis digital dan sistem informasi manajemen masih menjadi peluang yang dapat dikembangkan pada masa mendatang.Dengan demikian, sinkronisasi menunjukkan bahwa praktik inovasi yang dilakukan telah sesuai bahkan melampaui sebagian indikator teoritis, meskipun masih terdapat ruang pengembangan pada aspek teknologi dan manajemen berbasis data.

g. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah berhasil meningkatkan loyalitas dan komitmen guru melalui penerapan motivasi internal maupun eksternal. Berkurangnya tingkat turnover guru dalam beberapa tahun terakhir menjadi indikator keberhasilan strategi motivasi yang diterapkan. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan pendidikan yang menempatkan motivasi sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja dan komitmen tenaga pendidik.Kesesuaian teori dan praktik terlihat dari kemampuan kepala madrasah dalam membangun lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan bernilai religius. Guru tidak hanya terdorong oleh faktor material, tetapi

juga oleh kesadaran spiritual dan rasa memiliki terhadap lembaga. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berhasil mengintegrasikan aspek psikologis dan spiritual dalam strategi motivasinya.

Namun demikian, hasil sinkronisasi menunjukkan bahwa sistem motivasi yang ada masih lebih banyak bertumpu pada pendekatan personal dan budaya organisasi. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, motivasi yang berkelanjutan memerlukan sistem penghargaan yang terstruktur, seperti reward berbasis kinerja, kesempatan pengembangan karier, dan sistem apresiasi yang jelas. Oleh karena itu, penguatan aspek formal dalam sistem motivasi masih diperlukan untuk menjaga konsistensi dan keberlanjutan hasil yang telah dicapai.Dengan demikian, terdapat kesesuaian yang sangat kuat antara temuan empiris dan teori kepemimpinan pendidikan. Akan tetapi, keberlanjutan efektivitas motivasi akan lebih terjamin apabila didukung oleh sistem penghargaan dan pengembangan karier yang lebih terlembaga.

B. MI Al Amin Dempelan Madiun

1. Paparan Data
   a. Sejarah Berdirinya MI Al Amin Dempelan Madiun.

Sejarah berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Al - Amin Dempelan berawal dari adanya Madrasah Diniyah di samping Masjid Desa Dempelan pada tahun 1969 atas prakarsa Bapak Nur Ali (almarhum) dkk. Secara geografis bangunannya terletak ditengah tengah pemukiman peduduk desa Dempelan.Selanjutnya,setelah mengalami perpindahan tempat,maka Madrasah Ibtidaiyah Al –Amin Dempelan berdiri di atas tanah seluas 714 m2. Sekarang sudah memiliki tanah lagi yang belum bersertifikat dengan luas 700 m^2.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan dan sub sistem dari Pendidikan Nasional, Madrasah Ibtidaiyah Al –Amin Dempelan memiliki tanggung jawab yang cukup berat untuk ikut mencerdaskan dan menanamkan moral serta keimanan dalam kehidupan bangsa dan negara .Dalam melakasankan tanggungjawabnya ,tidak sedikit halangan dan rintangan serta masa–masa sulit yang harus dilalui dan dihadapi. Adanya sistem pendidikan yang kurang berpihak pada pendidikan madrasah maupun stigma negatif masyarakat sekitar akan prospek lulusan madrasah yang suram dalam memasuki jenjang pendidikan berikutnya merupakan salah satu contoh rintangan yang ada.Namun hal tersebut tidaklah dijadikan sebagai halangan melainkan menjadi memompa semangat dan tekad para generasi penerus pendiri Madrasah Ibtidaiyah Al –Amin Dempelan untuk terus maju dalam menegakkan syi'ar agama Islam serta ikut mencerdaskan kehidupan bangsa.

Seiring dengan berjalannya waktu dan dan konstalasi politik dalam negeri yang terus menerus mengalami perubahan dan reformasi dalam semua sektor secara pasif. Sedikit demi sedikit perjuangan mulai menampakkan hasil dan keberadaan Madrasah Ibtidaiyah Al– Amin Dempelan mulai mendapatkan perhatian, dukungan sertakepercayaan dari pemerintah dan dukungan dari masyarakat sekitar untuk mendidik putra putri mereka.

Demikian semakin bertambahnya dukungan dan kepercayaan masyarakat berarti semakin besar dan berat pula tuntutan masyarakat terhadap Madrasah Ibtidaiyah Al–Amin Dempelan. Guna memenuhi tuntutan tersebut maka secara bertahap Madrasah Ibtidaiyah Al–Amin Dempelan berbenah diri dengan membangun dan melengkapi sarana dan prasarana pendidikan seperti ruang kelas,ruang guru, lapangan olah raga dan sebagainya hingga sekarang,walaupun masih belum optimal. Demikain juga peningkat

SDM guru melalui pelatihan pelatihan, workshop, seminar dll untuk meningkatkan keprofesionalannya.

Semenjak tahun 1969 Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin Dempelan sudah mengalami pergantian Kepala Madrasah sebanyak :

1) Bapak Islichan,Ba Tahun 1969 - 1987
2) Bapak Imam Hadi As'adi Tahun 1987 - 2004
3) Bapak Yeni Kriswanto, S.Pd.I Tahun 2004 - 2009
4) Bapak Islichan, Ba Tahun 2009 - 2011
5) Ibu Kusmiati,S.Pdi Tahun 2011 - 2024
6) Bapak Shodri Rouf Tahun 2024 - 2025
7) Ibu Trian Yeti Shoimah,M.Pd Tahun 2025 - Sekarang

b. Visi dan Misi Madrasah

1) Visi madrasah

Visi dalam lembaga pendidikan merupakan gambaran proyeksi ke depan berupa pandangan, cita-cita, harapan, dan keinginan lembaga yang ingin diwujudkan di masa mendatang. Visi MI Al Amin Dempelan yaitu:

"Beriman, Berilmu, Berakhlakul Karimah, dan Berbudaya Lingkungan"

Indikator-indikator Visi sebagai berikut :

a) Peserta didik sadar sholat, mengaji dengan tartil dan melaksanakan ibadah harian.

b) Peserta didik cerdas secara akademik maupun non akademik.

c) Peserta didik memiliki akhlaq yang Islami.

d) Peserta didik memiliki karakter berbudaya lingkungan.

2) Misi Madrasah

Misi berarti upaya-upaya atau tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seluruh warga madrasah untuk mewujudkan visi. Misi MI Al Amin Dempelan yaitu :

a) Menanamkan nilai-nilai keimanan melalui pengalaman ajaran islam.
b) Mengembangkan potensi akademik dan non akademik melalui proses dan pembimbingan.
c) Menanamkan akhlaq mulia pada peserta didik.
d) Menanamkan karakter berbudaya lingkungan pada peserta didik.

c. Lokasi MI Al Amin Dempelan Madiun

MI Al-Amin Dempelan merupakan Lembaga di bawah naungan Kementerian Agama yang beralamatkan di Jl. Flamboyan No. 03 Ds. Dempelan RT.18 RW.03 Kec/Kab. Madiun Adapun lokasi MI Al-Amin Dempelan terletak pada geografis yang sangat cocok untuk proses belajar mengajar yang terletak di tengah pemukiman penduduk. MI ini dibangun dengan pertimbangan tata letak bangunan yang memberikan kenyamanan untuk belajar. Hal ini dapat di lihat dari tata letak ruang belajar yang agak jauh dari jalan raya sehingga kebisingan dari kendaraan bermotor dan kendaraan umum yang melintasi jalan raya dapat diminimalisir dan siswa tetap belajar dengan nyaman.Adapun batas – batas dari lokasi MI Al-Amin Dempelan adalah sebelah utara berbatasan dengan rumah penduduk, sebelah barat berbatasan dengan sawah sebelah selatan berbatasan dengan masjid, sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk.

d. Jumlah Siswa dan Guru Ummi

Tabel 4. 4
Jumlah Siswa MI Al-Amin

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Total
I	31	25	56
II	34	19	53
III	29	23	52
IV	22	23	45
V	24	33	57
VI	31	35	66
Jumlah	**171**	**158**	**329**

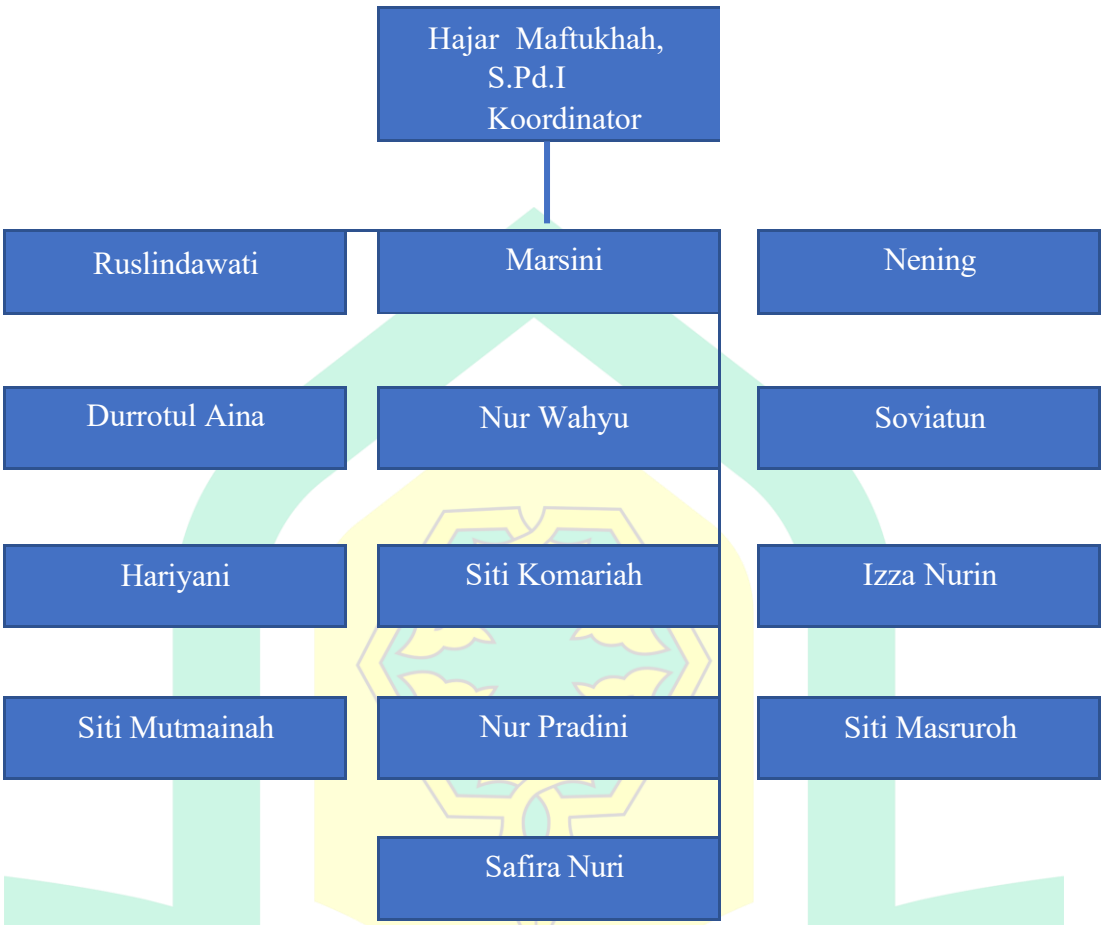
Guru Al Qur'an Metode Ummi

Tabel 4. 5
Guru Al Qur'an Metode Ummi Tahun Pelajaran 2025/2026

NO	JABATAN	N A M A	JABATAN DINAS
1.	Penanggung Jawab	Trian Yeti Shoimah, M.Pd.I	Kepala Madrasah
2.	Koordinator	1. Ruslindawati, S.Pd.I 2. Hajar Maftukhah, S.Pd.I	Guru
3.	Pengajar Al-Qur'an	1. Nening Puspita Rini, S.Pd 2. Safira Nur Pradini, S.Pd 3. Hajar Maftukhah, S.Pd.I 4. Safira Nuri Cahyani, S.Pd 5. Siti Masruroh 6. Siti Komariah 7. Marsini 8. Iza Nurin Nafiza 9. Siti Mutmainah 10. Ani Zulfa 11. Durrotul Aina 12. Reni Sudarwati 13. Hariyani 14. Soviatun	

e. Struktur Kepengurusan Ummi MI Al Amin Dempelan Madiun

Trian Yeti S.M.Pd.I
Kepala Madrasah



Gambar 4. 9 Struktur Kepengurusan Ummi MI Al Amin Dempelan Madiun

6. Paparan Data Khusus MI Al Amin Dempelan Madiun

Penelitian ini dilaksanakan di MI Al Amin Dempelan Madiun yang merupakan lembaga pendidikan dasar berbasis madrasah dengan fokus penguatan pendidikan Al-Qur'an melalui penerapan Metode Ummi. Metode ini dikenal sebagai salah satu pendekatan pembelajaran membaca Al-Qur'an yang menekankan pada ketepatan bacaan, penguasaan tajwid, serta penerapan tahapan pembelajaran yang sistematis.Program pembelajaran Al-Qur'an di madrasah ini memiliki posisi yang strategis dalam membentuk karakter religius peserta didik. Hal ini terlihat dari adanya berbagai kegiatan pembinaan Al-Qur'an yang dilakukan secara terstruktur, baik bagi peserta didik maupun bagi guru pengampu pembelajaran Al-Qur'an.

Keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola serta mengembangkan program pembelajaran Al-Qur'an. Dalam konteks ini, kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang memadai dalam mengajarkan Al-Qur'an serta mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui wawancara mendalam dengan tiga informan utama yaitu kepala madrasah, koordinator program Ummi, dan guru pengampu pembelajaran Al-Qur'an. Selain itu, data juga diperoleh melalui dokumentasi serta observasi terhadap proses pembelajaran di kelas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menjalankan berbagai fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an yang meliputi peran sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.

a. Peran Kepala Madrasah Sebagai Educator

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, koordinator program Ummi, serta guru Al-Qur'an, diperoleh informasi bahwa kepala madrasah menjalankan fungsi sebagai *educator* melalui berbagai upaya pembinaan yang terarah, khususnya dalam peningkatan kompetensi guru, penguatan kualitas bacaan Al-Qur'an, serta penanaman budaya Qur'ani di lingkungan madrasah.Dalam aspek pembinaan kompetensi, kepala madrasah tidak hanya menekankan pada kemampuan membaca Al-Qur'an, tetapi juga pada penguasaan metodologi pembelajaran yang sesuai dengan standar Metode Ummi. Proses pembinaan dilakukan secara bertahap dan bekelanjutan , dengan mempertimbangkan latar belakang serta kemampuan masing-

masing guru.[24] Sebagaimana disampaikan oleh kepala madrasah dalam wawancara: Pembinaan yang dilakukan tidak hanya fokus pada bacaan, tetapi juga pada cara mengajar sesuai dengan standar metode Ummi, sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran secara optimal.[25]

Gambar 4.10 Pembinaan Kepala Madrasah

Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan yang dilakukan bersifat komprehensif dan tidak terbatas pada satu aspek saja.Dari sisi koordinator Ummi, keterlibatan kepala madrasah dalam pembinaan akademik terlihat melalui perannya dalam memberikan arahan serta melakukan pemantauan terhadap perkembangan kompetensi guru. Koordinator Ummi menyampaikan:

> Kepala madrasah turut berperan dalam pembinaan akademik, terutama dalam memberikan arahan dan memastikan program berjalan sesuai dengan ketentuan.[26]

Sementara itu, guru sebagai pelaksana pembelajaran merasakan adanya pembinaan yang berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan, pendampingan, maupun evaluasi rutin terhadap

[24] Observasi Kepala madrasah melakukan pembinaan kompetensi dan metodologi Ummi,Desember 2025

[25] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025

[26] Wawancara Koordinator Ummi MI Al Amin Dempelan, Hajar Maftukhah, Madiun, Desember 2025

kemampuan membaca dan mengajar. Salah satu guru mengungkapkan:

> Kami mendapatkan pembinaan secara berkala, baik terkait peningkatan kualitas bacaan Al-Qur'an maupun penguatan metode mengajar. Kegiatan ini disertai praktik langsung agar lebih mudah diterapkan di kelas. Selain itu, dilakukan evaluasi rutin untuk memantau perkembangan, mengidentifikasi kekurangan, serta menentukan tindak lanjut guna meningkatkan kualitas pembelajaran.[27]

Selain pembinaan kompetensi, peningkatan kualitas tahsin menjadi bagian penting dalam upaya menjaga mutu pembelajaran. Guru diwajibkan mengikuti kegiatan tahsin secara rutin agar kualitas bacaan tetap sesuai dengan kaidah tajwid.[28] Sebagaimana diungkapkan oleh guru dalam wawancara:

> Kami diwajibkan mengikuti kegiatan tahsin secara rutin agar bacaan Al-Qur'an tetap terjaga sesuai standar yang ditetapkan. Kegiatan ini juga membantu memperbaiki kesalahan, meningkatkan ketepatan makhraj dan tajwid, serta menjaga kualitas bacaan dalam pembelajaran.[29]

Kegiatan tahsin tidak hanya berfungsi sebagai sarana evaluasi, tetapi juga sebagai media perbaikan berkelanjutan terhadap kemampuan membaca Al-Qur'an.Di sisi lain, kepala madrasah juga menunjukkan peran edukatif melalui keteladanan dalam membangun budaya Al-Qur'an. Keteladanan tersebut tercermin dalam perilaku sehari-hari, keterlibatan dalam kegiatan keagamaan, serta konsistensi dalam menjaga nilai-nilai Qur'ani di lingkungan madrasah. Seorang guru menyatakan bahwa kepala madrasah memberikan contoh yang baik dalam membaca Al-Qur'an dan dalam menjaga suasana yang Qur'ani di madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi edukatif tidak hanya diwujudkan

[27] Wawancara Guru Ummi MI Al Amin Dempelan, Ruslindawati, Madiun, Desember 2025
[28] Observasi Guru mengikuti tahsin rutin untuk menjaga kualitas bacaan,Desember 2025
[29] Wawancara Guru Ummi MI Al Amin Dempelan, Ruslindawati, Madiun, Desember 2025

dalam bentuk pembinaan formal, tetapi juga melalui praktik langsung yang dapat menjadi teladan bagi guru.

b. Peran Kepala Madrasah Sebagai Manager

Hasil wawancara dengan kepala madrasah menunjukkan bahwa pada masa awal penerapan Metode Ummi sekitar tahun 2015, kondisi tenaga pendidik, khususnya guru Al-Qur'an, masih belum menunjukkan kestabilan. Hal ini terlihat dari tingginya frekuensi pergantian guru yang terjadi hampir setiap tahun

Gambar 4.12 KBM Ummi

Kepala madrasah mengungkapkan:
Pada awalnya, kondisi guru Ummi belum stabil, ditandai dengan adanya pergantian hampir setiap tahun yang dilatarbelakangi oleh berbagai alasan, seperti mencari pekerjaan lain yang lebih tinggi gajinya serta faktor pribadi lain, sehingga berdampak pada kontinuitas dan kualitas pembelajaran yang berlangsung.[30]

Situasi tersebut berdampak pada pelaksanaan pembelajaran yang belum berjalan secara optimal. Dalam observasi peneliti menunjukkan bahwa pergantian guru yang relatif sering menyebabkan kurangnya kesinambungan dalam proses pembelajaran, baik dari segi metode maupun pencapaian target yang telah ditetapkan.[31] Koordinator program menyampaikan:

[30] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025
[31] Observasi terjadinya pergantian guru pada awal penerapan metode,Desember 2025

Pergantian guru cukup mempengaruhi proses belajar, karena siswa harus menyesuaikan kembali dengan guru yang baru, baik dari segi metode mengajar, gaya komunikasi, maupun pendekatan pembelajaran yang digunakan, sehingga membutuhkan waktu adaptasi yang tidak singkat.[32]

Selain itu, beberapa guru juga mengindikasikan adanya perbedaan pendekatan dalam mengajar yang muncul akibat pergantian tenaga pendidik, sehingga siswa perlu beradaptasi ulang dalam mengikuti pembelajaran. Setiap guru memiliki cara mengajar yang berbeda, sehingga siswa harus menyesuaikan kembali.Dalam merespons kondisi tersebut, kepala madrasah melakukan berbagai upaya perbaikan secara bertahap. Salah satu langkah yang ditempuh adalah memperkuat aspek motivasi guru, baik melalui pendekatan internal maupun dengan melibatkan pihak eksternal. Kepala madrasah menjelaskan:

Kami berupaya memberikan pemahaman bahwa mengajar Al-Qur'an merupakan amanah, bukan sekadar pekerjaan. Selain itu, kami juga menghadirkan motivator untuk memberikan dorongan semangat.[33]

Selain penguatan motivasi, kepala madrasah juga meningkatkan pembinaan serta intensitas komunikasi dengan guru. Pendekatan yang dilakukan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga melalui interaksi informal guna membangun hubungan yang lebih dekat. Seorang guru Ummi memberikan ulasan bahwa komunikasi terjadi saat ini terasa lebih terbuka. Jika ada kendala, bisa langsung didiskusikan bersama.

Upaya lain yang dilakukan adalah melakukan perbaikan dalam sistem pengelolaan tenaga pendidik, termasuk dalam proses rekrutmen dan pembinaan. Kepala madrasah mulai menerapkan seleksi yang lebih terarah serta memberikan perhatian pada

[32] Wawancara Koordinator Ummi MI Al Amin Dempelan, Hajar Maftukhah, Madiun, Desember 2025

[33] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025

keberlanjutan kinerja guru. Perubahan tersebut mulai menunjukkan hasil dalam beberapa tahun terakhir. Tingkat pergantian guru yang sebelumnya cukup tinggi kini mengalami penurunan yang signifikan. Kepala madrasah menegaskan:

> Dalam tiga tahun terakhir, kondisi guru Ummi semakin stabil dibandingkan sebelumnya. Pergantian guru yang dulu sering terjadi kini dapat diminimalkan, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih kondusif. Bahkan pada tahun ini tidak ada guru Ummi yang keluar, yang menunjukkan meningkatnya komitmen dan berdampak positif pada konsistensi pembelajaran di kelas.[34]

Hal ini menunjukkan bahwa langkah-langkah yang dilakukan telah memberikan dampak nyata terhadap stabilitas tenaga pendidik.

c. Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Hasil wawancara dengan kepala madrasah, koordinator program Ummi, dan guru Al-Qur'an menunjukkan bahwa kepala madrasah menjalankan fungsi administratif melalui pengelolaan sistem administrasi pembelajaran, penerapan standar mutu dan SOP, serta pengelolaan kelengkapan dokumen pembelajaran.Sedangkan dalam observasi peneliti menunjukkan adanya SOP yang jelas membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran secara konsisten dan terstandar, sehingga kualitas pembelajaran dapat lebih terjaga.[35]

Dalam hal pengawasan administrasi, kepala madrasah menekankan pentingnya keteraturan dokumen sebagai dasar pelaksanaan pembelajaran Al-Qur'an berbasis metode Ummi. Perencanaan program telah mengacu pada standar metode Ummi sehingga pembelajaran berjalan lebih sistematis. Namun, implementasi masih perlu penguatan dalam aspek pengukuran hasil belajar.[36]Pengawasan dilakukan secara rutin, mulai dari

[34] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025
[35] Observasi Pembelajaran mengikuti SOP metode Ummi,Desember 2025
[36] Observasi Program pembelajaran disusun sesuai standar metode Ummi,Desember 2025

pemeriksaan perangkat pembelajaran hingga monitoring praktik mengajar di kelas.Kepala madrasah menyatakan:

> Kami selalu memeriksa administrasi pembelajaran secara rutin, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan, agar seluruh kegiatan sesuai dengan standar yang ditetapkan.[37]

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan administrasi tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menekankan implementasi nyata di lapangan.Terkait standar mutu, madrasah telah memiliki pedoman operasional yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan metode Ummi. SOP tersebut mencakup semua tahapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil belajar siswa.Koordinator Ummi menegaskan:

> Pelaksanaan metode Ummi memiliki SOP yang jelas, sehingga guru memiliki panduan yang terstruktur dalam melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian siswa. Dengan adanya standar tersebut, proses mengajar menjadi lebih terarah, konsisten, dan mudah dievaluasi.[38]

Keberadaan SOP ini menjadi instrumen penting untuk menjaga konsistensi dan kualitas pembelajaran.

Dari perspektif guru, terdapat dokumen administrasi yang harus disiapkan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa administrasi pembelajaran tersusun dengan baik dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran. Akan tetapi administrasi supervisi internal perlu penyempurnaan.[39] Dokumen – dokumen administrasi yang harus disiapkan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional tersebut meliputi rencana pembelajaran, catatan perkembangan siswa, serta laporan evaluasi. Seorang guru menjelaskan:

---

[37] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025

[38] Wawancara Koordinator Ummi MI Al Amin Dempelan, Hajar Maftukhah, Madiun, Desember 2025

[39] Observasi guru menyusun rencana pembelajaran dan laporan siswa,Desember 2025

Kami diwajibkan menyiapkan administrasi pembelajaran seperti rencana pembelajaran, catatan perkembangan siswa, dan laporan evaluasi secara terstruktur dan berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk memastikan proses pembelajaran berjalan sistematis, terdokumentasi dengan baik, serta memudahkan pemantauan dan tindak lanjut terhadap perkembangan siswa.[40]

Kelengkapan dokumen ini menjadi indikator kesiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran secara sistematis dan tertib.

d. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, diketahui bahwa kepala madrasah menjalankan fungsi supervisi sebagai bagian dari upaya menjaga dan meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an. Pelaksanaan supervisi tidak hanya dilakukan melalui pengawasan langsung, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk program pembinaan yang terencana dan berkelanjutan. Salah satu kegiatan yang secara rutin dilaksanakan adalah program tahsin kemampuan guru, yang diselenggarakan secara berkala secara intern. Hasil observasi memperlihatkan program upgrading memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru, baik dalam aspek bacaan maupun metodologi pembelajaran.[41]Program ini diarahkan untuk memperbaiki kualitas bacaan Al-Qur'an sekaligus memperkuat pemahaman guru terhadap standar metode yang digunakan.Seorang guru mengungkapkan bahwa dengan mengikuti kegiatan tahsin secara rutin menghasilakn bacaan semakin baik dan sesuai dengan standar yang berlaku.

[40] Wawancara Guru Ummi MI Al Amin Dempelan, Ruslindawati, Madiun, Desember 2025
[41] Observasi Guru mengikuti tahsin dan upgrading secara berkala,Desember 2025

Gambar 4.13 Supervisi oleh UMDA Madiun Raya

Kegiatan tahsin berfungsi sebagai sarana untuk mengoreksi serta menyempurnakan bacaan guru, sehingga kesalahan yang masih terjadi dapat segera diperbaiki. Melalui proses ini, kualitas bacaan tetap terjaga sesuai dengan kaidah tajwid yang benar.Di sisi lain, kegiatan tahsin tidak hanya menitikberatkan pada aspek bacaan, tetapi juga memberikan penguatan dalam hal strategi pembelajaran. Guru dibekali dengan pemahaman tentang cara mengajar yang sesuai dengan pendekatan Metode Ummi.Seorang guru menyampaikan bahwa dalam kegiatan tahsin intern, tidak hanya belajar membaca dengan benar, tetapi juga bagaimana cara mengajarkannya dengan baik. Selain pembinaan yang difasilitasi oleh pihak eksternal, koordinator beserta kepala madrasah juga melakukan supervisi secara langsung melalui pemantauan kegiatan pembelajaran di kelas. Hasil pemantauan tersebut kemudian dijadikan dasar dalam memberikan umpan balik kepadaguru.

Seorang guru menyatakan bahwa kepala madrasah sering memantau pembelajaran dan memberikan masukan jika ada hal yang perlu diperbaiki melalui supervisi. Hasil observasi menunjukkan bahwa supervisi dilakukan secara berkelanjutan dengan memberikan umpan balik kepada guru. Hal ini membantu guru dalam memperbaiki kualitas pembelajaran secara bertahap.[42]

[42] Observasi Supervisi dilakukan melalui pemantauan kelas dan pembinaan,Desember 2025

Dengan demikian, pelaksanaan supervisi tidak bersifat sesekali, melainkan berlangsung secara terus-menerus melalui berbagai bentuk pembinaan dan pengawasan.

e. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan bahwa kepala madrasah telah menjalankan perannya sebagai leader secara efektif, terutama dalam memberikan arahan, membuka komunikasi dua arah, meningkatkan motivasi, serta menanamkan nilai dan arah tujuan organisasi. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu membangun kesadaran kolektif guru terhadap pentingnya pembelajaran Al-Qur'an sebagai program unggulan madrasah. Hal ini tercermin dari pernyataan guru yang menyampaikan bahwa sejak awal mereka telah diarahkan bahwa pembelajaran Al-Qur'an merupakan program utama yang harus dijalankan secara serius, serta keberhasilan siswa dalam membaca Al-Qur'an menjadi tanggung jawab bersama, bukan hanya guru Al-Qur'an semata .

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya kejelasan arah dan tujuan organisasi yang ditanamkan oleh kepala madrasah kepada seluruh tenaga pendidik.Dalam aspek leader, kepala madrasah tidak hanya menekankan capaian kinerja, tetapi juga menguatkan dimensi spiritual. Sebagaimana diungkapkan oleh guru bahwa mereka sering diingatkan bahwa mengajar Al-Qur'an merupakan bagian dari ibadah, sehingga tugas yang dijalankan memiliki nilai pahala . Pendekatan ini menunjukkan kemampuan pemimpin dalam membangun motivasi intrinsik yang lebih kuat dan berkelanjutan, sesuai dengan karakter pendidikan Islam. Selain itu, peran kepala madrasah dalam membuka komunikasi dua arah juga terlihat dari adanya keterlibatan langsung dalam memantau pembelajaran serta memberikan ruang diskusi ketika guru menghadapi kendala. Guru menyatakan bahwa kepala madrasah sering mengecek langsung

proses pembelajaran dan memberikan arahan maupun semangat ketika terdapat kesulitan di kelas . Hal ini mencerminkan kepemimpinan yang partisipatif dan responsif terhadap kebutuhan guru.

Lebih lanjut, kepemimpinan kepala madrasah juga tampak dalam upaya menetapkan nilai dan budaya organisasi, seperti penanaman keikhlasan dalam mengajar, tanggung jawab moral, serta pembentukan karakter siswa melalui pembelajaran Al-Qur'an. Nilai-nilai tersebut secara konsisten disampaikan dalam berbagai forum pembinaan, sehingga menjadi landasan dalam perilaku kerja guru. Kepala madrasah juga menunjukkan kemampuannya dalam memberikan arahan, membangun komunikasi dua arah, serta mengembangkan kompetensi guru sesuai tujuan madrasah. Dalam observasi terlihat dari kebijakan rekrutmen guru muda yang kemudian diarahkan dan dibina secara bertahap, sebagaimana disampaikan bahwa Pada awalnya penggunaan Ummi perekrutan guru Ummi diambil yang masih muda, kemudian diarahkan dan bina sesuai kebutuhan madrasah.[43] Pembinaan dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan dan pendampingan langsung, sehingga guru tidak dilepas begitu saja dalam pembelajaran. Guru juga menyampaikan bahwa mereka dibimbing sejak awal, mulai dari perbaikan bacaan hingga metode mengajar secara bertahap .Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses pembentukan kompetensi, sekaligus menanamkan nilai dan arah kerja yang sejalan dengan visi madrasah.

Dengan demikian, peran kepala madrasah sebagai leader tidak hanya terlihat pada aspek pengambilan keputusan, tetapi juga pada kemampuannya dalam mengarahkan, memotivasi, membangun komunikasi yang efektif, serta menanamkan nilai dan tujuan

[43] Observasi rekrutmen guru muda dan pembinaan bertahap,Desember 2025

organisasi secara berkelanjutan. Hal ini berdampak pada meningkatnya komitmen, semangat kerja, serta kualitas pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

f. Peran Kepala Madrasah Sebagai Innovator

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, diperoleh informasi bahwa kepala madrasah berupaya melakukan berbagai pembaruan dalam rangka meningkatkan kualitas guru sekaligus menjaga keberlangsungan lembaga. Upaya tersebut tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga menyentuh dimensi psikologis dan profesional tenaga pendidik.

Bentuk inovasi yang dilakukan madrsah adalah melibatkan pihak eksternal dengan menghadirkan motivator untuk memberikan dorongan mental, memperluas wawasan, serta menumbuhkan kembali semangat kerja guru,mengembangkan program pasca tartil dengan program tahfidz dan turjuman yang terstruktur.

Gambar 4.14 Inovasi Pengembangan Program Ummi

Sebagaimana disampaikan oleh kepala madrasah bahwa innovasi madrasah untuk menguatkan sistem dengan mengundang motivator dari luar agar para guru mendapatkan semangat baru dan sudut pandang yang lebih luas.Kegiatan ini umumnya dilaksanakan pada waktu-waktu tertentu, terutama ketika madrasah menghadapi tantangan yang berkaitan dengan menurunnya motivasi kerja atau kondisi internal yang membutuhkan penguatan.Guru Ummi juga mengungkapkan bahwa melalui kegiatan bersama motivator cukup

memberikan dampak, karena bisa lebih termotivasi dan mendapatkan energi baru.[44]

Selain melibatkan pihak luar, kepala madrasah juga melakukan pembaruan melalui penguatan sistem pembinaan internal. Jika sebelumnya pembinaan berlangsung secara informal, saat ini telah dikembangkan menjadi lebih terarah dengan perencanaan yang jelas serta materi yang disesuaikan dengan kebutuhan guru.Guru Ummi juga merasakan bahwa dengan pembinaan lebih tertata, ada jadwal yang jelas menjadikan tujuan tercapai dengan maksimal.Begitu pula dengan adanya pengembangan program pasca tartil,yakni program tahfidz dan turjuman ,menambah kuatkan sistem Ummi di MI Al Amin Dempelan. Lebih lanjut, inovasi juga diarahkan untuk mengatasi permasalahan stabilitas tenaga pendidik. Pada periode sebelumnya, tingkat pergantian guru relatif tinggi, namun melalui berbagai langkah pembinaan dan penguatan motivasi, kondisi tersebut berangsur membaik.Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah:

> Dulu hampir setiap tahun terjadi pergantian guru sehingga program pembelajaran kurang stabil. Namun, setelah dilakukan berbagai upaya perbaikan seperti pembinaan, penguatan manajemen, serta perbaikan rekrutmen dan pendampingan, dalam beberapa tahun terakhir kondisi menjadi lebih stabil. Tingkat pergantian guru menurun sehingga keberlangsungan program pembelajaran lebih terjaga.[45]

Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi yang dilakukan tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas individu,tetapi juga berkontribusi terhadap keberlangsungan organisasi secara lebih luas.

g. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

[44] Observasi Menghadirkan motivator eksternal,Desember 2025
[45] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, diperoleh informasi bahwa kepala madrasah menjalankan fungsi motivasional melalui pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi lembaga, khususnya terkait keterbatasan dalam aspek finansial. Dalam hal ini, pemberian penghargaan kepada guru belum dapat dilakukan dalam bentuk material secara optimal.Kepala madrasah menyampaikan bahwa untuk penghargaan dalam bentuk materi memang belum bisa diberikan secara maksimal karena kondisi keuangan madrasah. Namun, tetap berupaya memberikan apresiasi melalui motivasi dan penguatan secara spiritual. Kondisi tersebut mendorong kepala madrasah untuk lebih menekankan bentuk penghargaan yang bersifat non-material, seperti penguatan nilai-nilai spiritual, pemberian dukungan moral, serta pengakuan terhadap kinerja guru. Pendekatan ini dilakukan untuk menjaga semangat kerja guru agar tetap stabil meskipun tanpa insentif finansial yang memadai.Hal ini diperkuat bahwa motivasi yang diberikan kepada guru antara lain berupa penguatan spiritual, apresiasi terhadap kinerja, serta bimbingan ketika guru menghadapi berbagai tantangan dalam mengajar.Selain itu, strategi motivasional juga tercermin dalam kebijakan rekrutmen tenaga pendidik.

Pada tahap awal penerapan Metode Ummi, madrasah merekrut guru-guru yang relatif muda dengan harapan memiliki energi dan potensi untuk berkembang dalam jangka panjang. Sebagaimana dijelaskan oleh kepala madrasah bahwa pada awal penerapan, dalam rekrutmen memilih guru-guru muda dengan harapan lebih energik dan dapat berkontribusi dalam jangka panjang. Namun, dalam pelaksanaannya, kebijakan tersebut menghadapi tantangan berupa tingginya tingkat pergantian guru. Sebagian guru muda tidak bertahan lama, sehingga berdampak pada stabilitas program pembelajaran.

Gambar 4.15 Pemberian Motivasi oleh Kepala Madrasah

Sebagai bentuk respons terhadap kondisi tersebut, dalam kegiatan observasi pihak yayasan bersama kepala madrasah mengambil langkah alternatif dengan melakukan pembinaan terhadap wali murid yang memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an yang baik untuk dipersiapkan sebagai tenaga pendidik.[46] Sebagaimana diungkapkan dalam wawancara dengan kepala madrasah:

> Kami kemudian membina wali murid yang memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik untuk dipersiapkan menjadi guru Ummi, melalui proses pembinaan bertahap yang meliputi penguatan bacaan, pemahaman metodologi, serta pendampingan praktik mengajar agar sesuai dengan standar yang ditetapkan madrasah.[47]

Di samping itu, dalam observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah juga berupaya menciptakan suasana kerja yang kondusif sebagai bagian dari strategi motivasi. Lingkungan kerja yang dibangun menekankan pada keterbukaan komunikasi, hubungan yang bersifat kekeluargaan, serta kondisi fisik lingkungan yang bersih dan nyaman.[48] Koordinator Ummi dalam wawancara menyampaikan bahwa:

---

[46] Observasi Pembinaan wali murid sebagai calon guru,Desember 2025
[47] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025
[48] Observasi Suasana kerja kekeluargaan dan komunikasi terbuka.Desember 2025

Suasana kerja di MI Dempelan dibangun melalui komunikasi yang terbuka dan dialogis, serta hubungan kekeluargaan yang kuat antar guru. Didukung pula lingkungan yang bersih, tertata, dan nyaman, kondisi ini mampu meningkatkan motivasi, semangat, dan fokus guru dalam melaksanakan pembelajaran Al-Qur'an.[49]

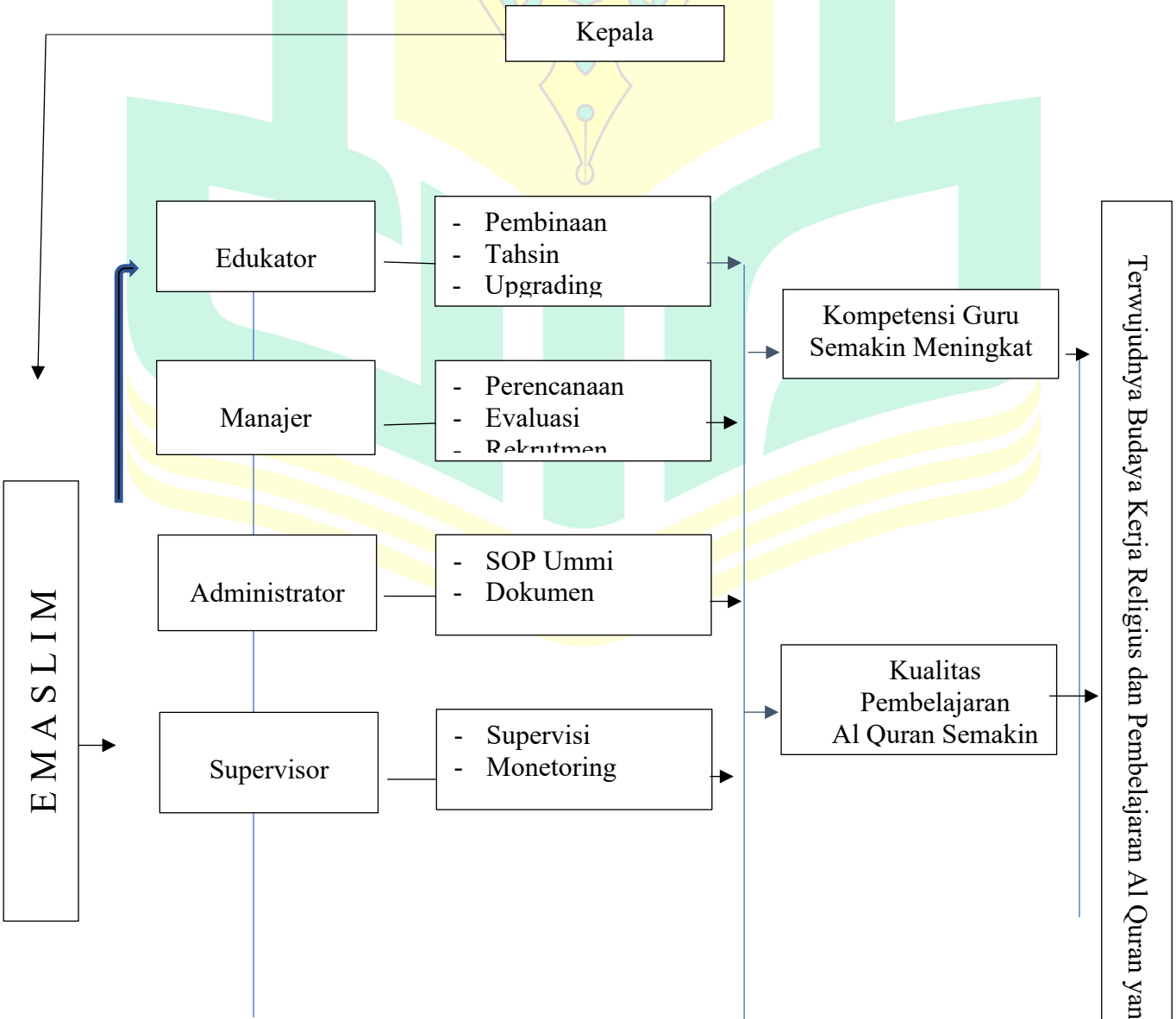
Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan motivasi yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada individu, tetapi juga mencakup penciptaan iklim kerja yang mendukung.Dalam kegiatan observasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang ditunjukkan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kepercayaan dan semangat kerja guru.[50] Interaksi yang berlangsung secara positif tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan yang ditunjukkan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kepercayaan dan motivasi kerja guru dalam mencapai tujuan pembelajaran secara optimal.

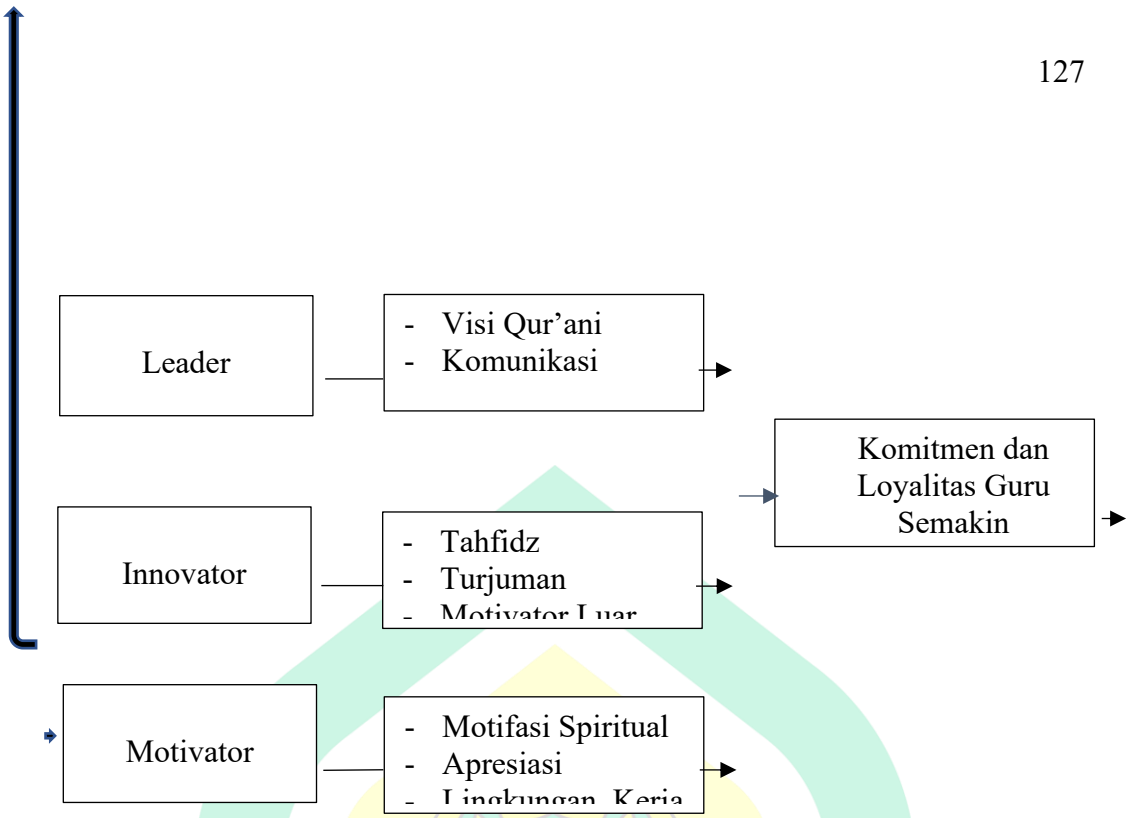
Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Al Amin Dempelan Madiun. Peningkatan mutu kinerja guru dilakukan melalui implementasi peran EMASLIM, yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Sebagai educator, kepala madrasah membina kompetensi guru melalui tahsin, pelatihan, dan pendampingan. Sebagai manager dan administrator, kepala madrasah mengelola program, sumber daya, serta administrasi pembelajaran secara sistematis. Sebagai supervisor, kepala madrasah melakukan pengawasan dan pembinaan secara

[49] Wawancara Koordinator Ummi MI Al Amin Dempelan, Hajar Maftukhah, Madiun, Desember 2025

[50] Observasi kepala madrasah memberi arahan, motivasi, dan keteladanan,Desember 2025

berkelanjutan untuk menjaga kualitas pembelajaran. Selain itu, peran sebagai leader, innovator, dan motivator diwujudkan melalui penanaman nilai-nilai Qur'ani, pengembangan berbagai program pembelajaran, serta pemberian motivasi yang mampu meningkatkan komitmen, loyalitas, dan semangat kerja guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sinergi ketujuh peran tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, stabilitas tenaga pendidik, kualitas pembelajaran Al-Qur'an, dan terbentuknya budaya kerja religius. Dengan demikian, mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi dapat ditingkatkan secara optimal melalui kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, berkelanjutan, dan berbasis nilai-nilai Islam.





Gambar 4.7 Peta Konsep Paparan Data Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Al-Qur'an Metode Ummi Di MI Al Amin Dempelan

3. Analisa Data

a. Peran Kepala Madrasah Sebagai Educator

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dianalisis bahwa kepala madrasah telah menjalankan perannya sebagai *educator* dengan pendekatan yang menyeluruh, mencakup aspek kompetensi, kualitas bacaan, serta pembentukan budaya nilai.

Pertama, pembinaan kompetensi guru yang dilakukan secara berkelanjutan menunjukkan adanya komitmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendekatan bertahap memungkinkan guru berkembang sesuai dengan kapasitas masing-masing, sehingga proses peningkatan kompetensi menjadi lebih efektif. Namun demikian, efektivitas pembinaan sangat dipengaruhi oleh keberadaan sistem yang terstruktur. Tanpa indikator yang jelas dan mekanisme evaluasi yang terukur,

pembinaan berpotensi menjadi kurang optimal dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kedua, pelaksanaan tahsin secara rutin merupakan langkah strategis dalam menjaga kualitas bacaan guru. Dalam pembelajaran Al- Qur'an, aspek bacaan menjadi fondasi utama yang menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.Akan tetapi, jika ditelaah lebih lanjut, fokus yang terlalu besar pada tahsin perlu diimbangi dengan penguatan kompetensi pedagogik, seperti kemampuan mengelola kelas dan strategi penyampaian materi, agar pembelajaran tidak hanya benar secara bacaan, tetapi juga efektif dalam penyampaian.

Ketiga, keteladanan kepala madrasah dalam membangun budaya Qur'ani menunjukkan adanya pendekatan kepemimpinan berbasis nilai. Keteladanan ini memiliki pengaruh yang signifikan karena mampu membentuk budaya organisasi melalui contoh nyata.

Namun demikian, keteladanan yang bersifat personal perlu didukung dengan sistem yang konsisten agar budaya tersebut dapat terinternalisasi secara berkelanjutan, tidak hanya bergantung pada figur pemimpin. Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai educator telah memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam meningkatkan kualitas guru. Akan tetapi, penguatan pada aspek sistem pembinaan dan keseimbangan antara kompetensi bacaan dan pedagogik masih menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Temuan penelitian ini memiliki kesesuaian dengan konsep kepemimpinan pendidikan yang menempatkan kepala madrasah sebagai *educator* yang bertanggung jawab dalam mengembangkan kompetensi profesional guru. Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah sebagai educator memiliki peran dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan yang berkelanjutan.

Pandangan Wahjosumidjo juga menegaskan bahwa kepala sekolah harus mampu membimbing serta mengarahkan guru agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal.Selain itu, konsep *instructional leadership* menekankan pentingnya keterlibatan langsung pemimpin dalam proses pembelajaran, termasuk dalam pengembangan kompetensi guru dan peningkatan kualitas pengajaran. Adapun temuan terkait keteladanan sejalan dengan konsep kepemimpinan berbasis nilai, di mana perilaku pemimpin menjadi faktor utama dalam membentuk budaya organisasi.

b. Peran Kepala Madrasah Sebagai Manager

Tingginya tingkat pergantian guru pada tahap awal implementasi program menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam perspektif manajemen pendidikan, kondisi ini mencerminkan belum optimalnya fungsi manajerial, khususnya dalam aspek perencanaan dan pengelolaan tenaga pendidik.Frekuensi pergantian guru yang tinggi dapat diinterpretasikan sebagai indikasi belum terbentuknya komitmen yang kuat di kalangan tenaga pendidik. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem rekrutmen yang belum terarah, pembinaan yang belum maksimal, serta belum kuatnya internalisasi nilai kelembagaan.Namun demikian, kondisi tersebut juga dapat dipahami sebagai bagian dari proses penyesuaian dalam penerapan program baru. Yang menjadi poin penting adalah adanya respons yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Langkah penguatan motivasi yang dilakukan menunjukkan adanya upaya untuk membangun kesadaran internal guru, terutama dalam memaknai profesi sebagai bagian dari amanah. Pendekatan ini berkontribusi dalam meningkatkan komitmen yang bersifat intrinsik.Selain itu, peningkatan pembinaan dan komunikasi menunjukkan adanya perbaikan dalam fungsi pengawasan dan

pengarahan. Hubungan kerja yang lebih terbuka memungkinkan terjadinya proses evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan.Meskipun demikian, jika dianalisis lebih lanjut, keberhasilan dalam menurunkan tingkat pergantian guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi, tetapi juga oleh adanya perbaikan sistem secara menyeluruh. Hal ini mencakup aspek rekrutmen, pembinaan, serta pengelolaan lingkungan kerja.

Di sisi lain, belum terlihat adanya sistem penghargaan yang terstruktur bagi guru sebagai bagian dari strategi mempertahankan tenaga pendidik. Hal ini dapat menjadi catatan penting, mengingat dalam jangka panjang, keberlanjutan komitmen tidak hanya bergantung pada motivasi internal.

Dengan demikian, meskipun terjadi peningkatan stabilitas, penguatan sistem manajerial secara komprehensif tetap diperlukan agar hasil yang dicapai dapat dipertahankan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Wahjosumidjo yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien. Selain itu, E. Mulyasa menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam membina dan mengembangkan tenaga pendidik secara berkelanjutan. Selain itu, E. Mulyasa menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam membina dan mengembangkan tenaga pendidik secara berkelanjutan.

Selain itu, E. Mulyasa menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam membina dan mengembangkan tenaga pendidik secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala madrasah dalam memberikan motivasi, pembinaan, serta membangun komunikasi yang terbuka telah memberikan

kontribusi terhadap peningkatan loyalitas guru.Keberhasilan dalam menekan angka pergantian guru hingga mencapai kondisi stabil menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan telah berjalan secara efektif dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

c. Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Dari paparan tersebut, terlihat bahwa kepala madrasah menjalankan fungsi administratif dengan menekankan sistem, standar, dan pengendalian mutu.

Pertama, pengawasan administrasi yang dilaksanakan secara rutin menunjukkan upaya menjaga kualitas pembelajaran melalui kontrol yang terstruktur. Administrasi tidak dipandang sekadar kewajiban formal, melainkan sebagai alat untuk memastikan proses pembelajaran terlaksana sesuai rencana.Namun, pengawasan yang terlalu menitikberatkan aspek administratif berpotensi menambah beban kerja guru. Oleh karena itu, keseimbangan antara tuntutan administrasi dan efektivitas pembelajaran menjadi penting.

Kedua, penerapan SOP dalam pelaksanaan metode Ummi mencerminkan adanya standar mutu yang jelas. SOP berperan sebagai panduan bagi guru agar dapat mengajar secara konsisten dan sesuai pedoman. Akan tetapi, efektivitas SOP sangat bergantung pada pemahaman dan internalisasi guru. Tanpa pembinaan berkelanjutan, SOP berisiko hanya menjadi dokumen formal tanpa dampak nyata pada praktik pembelajaran.

Ketiga, kewajiban penyusunan dokumen administrasi menunjukkan profesionalisasi guru. Dokumen seperti rencana pembelajaran dan catatan perkembangan siswa penting untuk memonitor proses dan hasil belajar.Namun demikian, jika sistem administrasi tidak disederhanakan, guru dapat terdistraksi dari proses mengajar. Oleh karena itu, administrasi harus efektif,

efisien, dan relevan dengan kebutuhan pembelajaran. Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai administrator berjalan cukup baik, tetapi masih perlu penyempurnaan terutama dalam efisiensi administrasi dan penguatan implementasi SOP.

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep kepemimpinan pendidikan yang menekankan peran kepala madrasah sebagai administrator yang mengelola seluruh aspek administrasi pendidikan. Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah sebagai administrator bertanggung jawab untuk mengatur sistem administrasi agar kegiatan pendidikan berjalan efektif dan efisien. Pandangan E. Mulyasa juga menekankan bahwa administrasi yang baik merupakan pendukung utama keberhasilan pembelajaran, karena dengan administrasi yang terencana, proses pendidikan dapat berlangsung sistematis. Selain itu, teori manajemen berbasis mutu (*quality management*) menekankan pentingnya SOP sebagai instrumen menjaga konsistensi dan kualitas layanan pendidikan.

d. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dipahami bahwa kepala madrasah telah menjalankan perannya sebagai supervisor melalui perpaduan antara pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan.Pelaksanaan program tahsin dan *upgrading* menunjukkan adanya upaya yang sistematis dalam meningkatkan kompetensi guru, baik dalam aspek kemampuan membaca Al-Qur'an maupun dalam penerapan metode pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi tidak hanya berorientasi pada penilaian kinerja, tetapi juga pada pengembangan kapasitas guru.

Keterlibatan pihak eksternal dalam kegiatan pembinaan menjadi salah satu kekuatan dalam menjaga standar mutu, karena memberikan perspektif yang lebih objektif terhadap kualitas pembelajaran. Namun demikian, jika ditelaah lebih lanjut,

ketergantungan pada pihak luar perlu diimbangi dengan penguatan sistem supervisi internal agar madrasah tetap memiliki kemandirian dalam mengelola mutu.

Supervisi yang dilakukan melalui pemantauan langsung juga menunjukkan adanya fungsi pengendalian yang berjalan.Efektivitas supervisi sangat dipengaruhi oleh konsistensi pelaksanaan serta kejelasan indikator yang digunakan dalam proses evaluasi. Tanpa adanya instrumen yang terstruktur, supervisi berpotensi menjadi kegiatan yang bersifat administratif semata. Di sisi lain, kegiatan tahsin yang berfokus pada perbaikan bacaan memiliki peran penting dalam menjaga kualitas pembelajaran Al-Qur'an. Namun, supervisi yang ideal seharusnya tidak hanya berfokus pada aspek bacaan, tetapi juga mencakup kemampuan pedagogik, seperti strategi mengajar dan pengelolaan kelas.

Dengan demikian, meskipun pelaksanaan supervisi telah menunjukkan perkembangan yang positif, masih diperlukan penguatan pada aspek sistem, kemandirian, serta cakupan supervisi agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal. Temuan penelitian ini selaras dengan konsep supervisi pendidikan yang menempatkan supervisi sebagai proses pembinaan yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Menurut E. Mulyasa, supervisi akademik merupakan upaya yang dilakukan secara sistematis untuk membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui bimbingan dan evaluasi yang berkesinambungan. Pandangan Wahjosumidjo juga menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting sebagai supervisor yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja guru.

Pelaksanaan tahsin dan *upgrading* dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk supervisi yang berfokus pada peningkatan kemampuan spesifik guru, khususnya dalam membaca

dan mengajarkan Al-Qur'an. Selain itu, konsep peningkatan mutu berkelanjutan (*continuous improvement*) juga relevan, dimana kualitas pembelajaran ditingkatkan melalui proses evaluasi dan perbaikan yang dilakukan secara terus- menerus.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan secara rutin dan terarah dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru.

e. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dipahami bahwa peran kepala madrasah sebagai pemimpin tercermin dalam kemampuannya membangun motivasi, memberikan arahan, serta mengembangkan potensi guru secara berkesinambungan. Pemberian motivasi yang mengintegrasikan aspek spiritual dan profesional menunjukkan adanya pendekatan kepemimpinan yang menyeluruh. Dalam konteks pendidikan Islam, pendekatan ini memiliki relevansi yang kuat karena mampu membangun kesadaran internal guru dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang berbasis nilai keagamaan cenderung mendorong terbentuknya komitmen yang lebih mendalam.Namun demikian, jika ditelaah lebih lanjut, pendekatan motivasi yang lebih menekankan aspek spiritual perlu diimbangi dengan sistem penghargaan yang lebih terstruktur. Hal ini penting agar motivasi guru tidak hanya bergantung pada dorongan internal, tetapi juga didukung oleh sistem kelembagaan yang jelas.

Di sisi lain, pemberian apresiasi terhadap kinerja guru merupakan bentuk pengakuan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Akan tetapi, efektivitasnya sangat bergantung pada konsistensi serta kejelasan indikator yang digunakan dalam penilaian. Strategi rekrutmen guru muda yang diikuti dengan pembinaan intensif menunjukkan adanya upaya membangun

sumber daya manusia sejak tahap awal. Pendekatan ini memiliki kelebihan dalam hal pembentukan karakter dan kesesuaian dengan visi lembaga. Namun, di sisi lain, keterbatasan pengalaman yang dimiliki guru muda menjadi tantangan tersendiri yang perlu diatasi melalui pembinaan yang sistematis.

Pendampingan yang dilakukan kepala madrasah juga menunjukkan adanya kepedulian terhadap perkembangan individu guru. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan tidak berjarak.Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai leader telah berjalan dengan baik, meskipun masih diperlukan penguatan pada aspek sistem penghargaan dan standarisasi penilaian kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass, yang menekankan bahwa pemimpin efektif mampu memotivasi serta mengembangkan potensi individu dalam organisasi. Selain itu, E. Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui pemberian motivasi, penghargaan, dan pembinaan yang berkelanjutan.

Pandangan Wahjosumidjo juga menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan tugas administratif, tetapi juga kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan anggota organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi berbasis nilai serta penghargaan terhadap kinerja berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja guru.

f. Peran Kepala Madrasah Sebagai Innovation

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dipahami bahwa kepala madrasah telah menjalankan fungsi inovatif melalui strategi yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan lembaga.

Pertama, langkah menghadirkan motivator eksternal mencerminkan keterbukaan terhadap ide dan pendekatan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan kemampuan pemimpin dalam membaca dinamika organisasi serta mencari alternatif solusi di luar sumber daya internal. Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, langkah ini dapat dikategorikan sebagai bentuk inovasi yang berorientasi pada pembaruan.Namun demikian, jika ditinjau secara kritis, kegiatan motivasi yang bersumber dari pihak eksternal cenderung memberikan dampak yang bersifat sementara apabila tidak diikuti dengan program lanjutan yang terstruktur. Oleh karena itu, diperlukan integrasi antara kegiatan tersebut dengan sistem pembinaan internal agar hasilnya lebih berkelanjutan.

Kedua, penguatan pembinaan internal yang lebih sistematis menunjukkan adanya perubahan pendekatan dari pola tradisional menuju manajemen yang lebih terencana. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah tidak hanya berorientasi pada penyelesaian masalah jangka pendek, tetapi juga berupaya membangun sistem yang mampu menopang peningkatan kualitas secara berkesinambungan. Meskipun demikian, efektivitas sistem pembinaan tersebut sangat ditentukan oleh konsistensi pelaksanaan serta adanya indikator yang jelas dalam proses evaluasi. Tanpa mekanisme evaluasi yang terukur, program pembinaan berpotensi berjalan tanpa arah yang pasti.

Ketiga, inovasi yang diarahkan pada peningkatan stabilitas tenaga pendidik menunjukkan adanya kesadaran strategis terhadap pentingnya keberlanjutan sumber daya manusia. Tingginya tingkat keluar-masuk guru pada masa sebelumnya

merupakan tantangan yang cukup serius, karena dapat mengganggu kesinambungan proses pembelajaran. Upaya yang dilakukan melalui penguatan motivasi dan pembinaan terbukti mampu mengurangi tingkat pergantian tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana perubahan, tetapi juga sebagai strategi untuk menjaga keseimbangan dan keberlangsungan organisasi.

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai inovator telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas guru dan stabilitas lembaga. Namun, penguatan pada aspek keberlanjutan program serta sistem evaluasi tetap diperlukan agar inovasi yang dilakukan tidak bersifat insidental, melainkan menjadi bagian dari sistem yang terintegrasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep kepemimpinan inovatif yang menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam menciptakan dan mengimplementasikan gagasan baru guna meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah dituntut untuk mampu melakukan berbagai pembaruan dalam pengelolaan pendidikan agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan zaman.Pendapat Wahjosumidjo juga menegaskan bahwa pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan inovasi dalam berbagai aspek manajemen, termasuk dalam pengelolaan tenaga pendidik.

Selain itu, dalam kerangka kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass, inovasi merupakan bagian dari dimensi *intellectual stimulation*, yaitu kemampuan pemimpin dalam mendorong munculnya pemikiran kreatif dan solusi baru dalam organisasi. Sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa inovasi dalam kepemimpinan

pendidikan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru serta efektivitas lembaga pendidikan.

g. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dianalisis bahwa kepala madrasah telah menjalankan peran sebagai motivator melalui pendekatan yang adaptif terhadap kondisi internal lembaga.

Pertama, keterbatasan dalam pemberian penghargaan material menunjukkan adanya kendala struktural dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Namun demikian, kondisi ini diimbangi dengan penguatan motivasi intrinsik melalui pendekatan spiritual dan apresiasi non-material. Dalam konteks pendidikan Islam, pendekatan ini memiliki relevansi yang kuat karena mampu membangun kesadaran nilai dalam bekerja. Akan tetapi, secara kritis dapat dikemukakan bahwa ketergantungan pada motivasi intrinsik saja berpotensi kurang efektif dalam menjaga konsistensi kinerja dalam jangka panjang. Tanpa adanya sistem penghargaan yang lebih konkret dan terukur, terdapat kemungkinan terjadinya penurunan motivasi, terutama ketika tuntutan kerja meningkat.

Kedua, kebijakan rekrutmen guru muda menunjukkan adanya orientasi pada pengembangan potensi jangka panjang. Namun, tingginya tingkat pergantian guru mengindikasikan bahwa strategi tersebut belum sepenuhnya mampu menciptakan stabilitas tenaga pendidik. Sebagai alternatif yang lebih berkelanjutan, rekrutmen guru Ummi yang berasal dari wali murid terbukti lebih efektif, karena mereka telah memiliki kedekatan emosional dengan lembaga serta komitmen yang lebih kuat. Melalui pembekalan berupa pelatihan metode Ummi dan program tahsin yang terstruktur, calon guru dari wali murid dapat berkembang secara kompeten sekaligus menunjukkan loyalitas

yang lebih tinggi, sehingga cenderung bertahan lebih lama dalam menjalankan perannya sebagai pendidik.

Ketiga, upaya menciptakan suasana kerja yang kondusif menunjukkan adanya perhatian terhadap faktor lingkungan sebagai bagian dari strategi motivasional. Komunikasi yang terbuka dan hubungan kekeluargaan berpotensi meningkatkan kenyamanan kerja serta memperkuat hubungan antar guru. Namun demikian, pendekatan kekeluargaan perlu diimbangi dengan profesionalisme agar tidak menimbulkan subjektivitas dalam pengambilan keputusan maupun evaluasi kinerja.

Secara keseluruhan, pendekatan motivasional yang diterapkan kepala madrasah telah memberikan dampak positif dalam menjaga semangat kerja guru di tengah keterbatasan yang ada. Akan tetapi, penguatan pada aspek sistem penghargaan, stabilitas sumber daya manusia, serta profesionalitas lingkungan kerja masih menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi serta inspirasi kepada anggota organisasi. Menurut Bernard M. Bass, motivasi yang efektif tidak hanya bergantung pada faktor eksternal, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam membangun makna dan nilai dalam pekerjaan. Selain itu, E. Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memberikan dorongan yang berkelanjutan kepada guru. Pandangan Wahjosumidjo juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan dalam memotivasi, membina, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Lebih lanjut, teori motivasi kerja menunjukkan bahwa keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, meskipun pendekatan spiritual memiliki kekuatan tersendiri, tetap diperlukan dukungan sistem penghargaan yang lebih terstruktur.

4. Singkronisasi Data

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh sinkronisasi data yang menunjukkan bahwa kepala madrasah telah menjalankan peran kepemimpinan secara komprehensif melalui tujuh fungsi EMASLIM (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator). Ketiga sumber data tersebut saling menguatkan dan menunjukkan adanya konsistensi antara pernyataan informan dengan kondisi nyata di lapangan.

h. Peran sebagai edukator. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala madrasah melakukan pembinaan kompetensi guru melalui kegiatan tahsin, pelatihan, upgrading, serta pendampingan dalam proses pembelajaran. Data tersebut diperkuat oleh hasil observasi yang memperlihatkan adanya kegiatan pembinaan dan evaluasi rutin terhadap kemampuan bacaan maupun metode mengajar guru. Dokumentasi berupa program tahsin, jadwal pembinaan, serta kegiatan peningkatan kompetensi guru juga mendukung temuan tersebut. Sinkronisasi data ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan aktif sebagai pendidik yang berupaya meningkatkan kualitas profesional guru agar mampu melaksanakan pembelajaran Al-Qur’an secara optimal.

i. Peran sebagai manajer.Hasil wawancara mengungkapkan bahwa kepala madrasah melakukan pengelolaan sumber daya manusia melalui perbaikan sistem rekrutmen, pembagian tugas yang jelas, penguatan komunikasi, serta upaya meningkatkan motivasi kerja

guru. Temuan tersebut selaras dengan hasil observasi yang menunjukkan kondisi tenaga pendidik yang lebih stabil dibandingkan periode sebelumnya, serta adanya koordinasi kerja yang lebih terstruktur. Dokumentasi struktur organisasi, pembagian tugas guru, dan data kepegawaian semakin memperkuat bahwa fungsi manajerial telah dijalankan secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu mengelola sumber daya yang ada untuk mendukung keberhasilan program Ummi.

j. Peran sebagai administrator. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa kepala madrasah melakukan pengelolaan sumber daya manusia melalui perbaikan sistem rekrutmen, pembagian tugas yang jelas, penguatan komunikasi, serta upaya meningkatkan motivasi kerja guru. Temuan tersebut selaras dengan hasil observasi yang menunjukkan kondisi tenaga pendidik yang lebih stabil dibandingkan periode sebelumnya, serta adanya koordinasi kerja yang lebih terstruktur. Dokumentasi struktur organisasi, pembagian tugas guru, dan data kepegawaian semakin memperkuat bahwa fungsi manajerial telah dijalankan secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu mengelola sumber daya yang ada untuk mendukung keberhasilan program Ummi.

k. Peran sebagai supervisor. Wawancara menunjukkan bahwa kepala madrasah melakukan supervisi melalui pemantauan pembelajaran, program tahsin, serta kegiatan upgrading guru secara berkala. Hasil observasi memperlihatkan adanya kegiatan supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan, baik melalui kunjungan kelas maupun evaluasi hasil pembelajaran, yang disertai pemberian umpan balik kepada guru. Dokumentasi berupa jadwal supervisi, instrumen penilaian, dan laporan pembinaan semakin memperkuat bahwa fungsi pengawasan dilaksanakan secara terencana.

Sinkronisasi data ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan kepala madrasah berorientasi pada perbaikan mutu dan pengembangan profesionalisme guru.

l. Peran sebagai leader. Kepala madrasah mampu memberikan arahan, membangun komunikasi dua arah, menumbuhkan semangat kebersamaan, serta menanamkan nilai-nilai Qur'ani dalam pelaksanaan tugas guru. Data wawancara dari guru dan koordinator Ummi menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, terbuka, dan memberikan keteladanan. Hasil observasi juga memperlihatkan hubungan kerja yang harmonis, adanya kerja sama yang baik antar guru, serta komitmen bersama dalam mencapai target pembelajaran Al-Qur'an. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah berhasil menciptakan budaya kerja yang positif, religius, dan berorientasi pada mutu.

m. Peran sebagai Innovator. Kepala madrasah melakukan berbagai pembaruan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru, seperti menghadirkan motivator eksternal, memperkuat sistem pembinaan internal, mengembangkan program tahfidz dan turjuman, serta melakukan berbagai penyesuaian program sesuai kebutuhan madrasah. Temuan wawancara tersebut didukung oleh observasi terhadap pelaksanaan program-program baru yang memberikan dampak positif bagi peningkatan kompetensi guru dan hasil belajar siswa. Dokumentasi kegiatan pengembangan program juga menunjukkan adanya inovasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kemampuan untuk menciptakan perubahan dan pembaruan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

n. Peran sebagai Motivator. Kepala madrasah memberikan penguatan spiritual, apresiasi nonmaterial, penghargaan atas

kinerja guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasa mendapatkan dukungan moral, perhatian, dan dorongan untuk terus meningkatkan kualitas diri. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan tingginya semangat kerja, kedisiplinan, serta antusiasme guru dalam mengikuti berbagai kegiatan pembinaan dan pengembangan kompetensi. Dokumentasi kegiatan pembinaan, rapat evaluasi, dan pemberian penghargaan turut memperkuat temuan tersebut. Dengan demikian, peran motivator yang dijalankan kepala madrasah terbukti mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya.

Secara keseluruhan, hasil triangulasi melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan adanya kesesuaian dan keterkaitan yang kuat antar sumber data. Sinkronisasi tersebut menegaskan bahwa kepala MI Al Amin Dempelan Madiun telah menjalankan tujuh peran kepemimpinan EMASLIM secara terpadu dan berkesinambungan. Implementasi ketujuh peran tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi, baik dari aspek kompetensi, kedisiplinan, profesionalisme, tanggung jawab, maupun komitmen dalam melaksanakan proses pembelajaran.

BAB V

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU AL-QUR'AN METODE UMMI DI MI PLUS AL ISLAM DAGANGAN DAN MI AL AMIN DEMPELAN MADIUN

Bab ini membahas hasil penelitian yang berfokus pada rumusan masalah kedua, yaitu strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an melalui Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun dan MI Al Amin Dempelan Madiun. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan temuan lapangan dengan teori yang relevan, meliputi aspek penanaman falsafah mutu, kepemimpinan, sistem pengelolaan, serta pengembangan kompetensi guru. Melalui pembahasan ini, diharapkan dapat tergambar secara jelas strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

A. MI Plus Al Islam Dagangan

1. Paparan Data MI Plus Al Islam Dagangan

a. Penanaman Falsafah Mutu

Berdasarkan hasil wawancara, komitmen kepala madrasah terhadap mutu pembelajaran Al-Qur'an melalui Metode Ummi terlihat kuat dan konsisten. Kepala madrasah menegaskan bahwa pembelajaran Al-Qur'an memiliki posisi utama dalam sistem pendidikan madrasah. Sebagaimana disampaikan oleh kepala madrasah :

> Bagi kami, pembelajaran Al-Qur'an bukan sekadar pelajaran tambahan, melainkan inti pendidikan di madrasah ini. Karena itu, kualitasnya harus dijaga dan ditingkatkan secara konsisten, baik dari aspek kompetensi guru, metode pembelajaran, maupun pelaksanaannya, agar mampu membentuk peserta didik yang tidak hanya lancar membaca, tetapi juga memahami dan mengamalkan nilai-nilai Al-Qur'an.[1]

[1] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025

Lebih lanjut, kepala madrasah menjelaskan bahwa seluruh program dirancang untuk mendukung keberhasilan pembelajaran tersebut:

> Kami menyusun program secara sistematis, mulai dari penataan jadwal, peningkatan kompetensi guru, hingga pelaksanaan evaluasi, yang semuanya diarahkan untuk memperkuat kualitas pembelajaran Al-Qur'an. Upaya ini dilakukan secara berkelanjutan agar proses pembelajaran berjalan lebih efektif, terarah, dan mampu mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.[2]

Dari sisi guru, komitmen tersebut dirasakan secara nyata dalam pelaksanaan pembelajaran. Guru menyampaikan:

> Sejak awal kami telah diarahkan bahwa pembelajaran Al-Qur'an merupakan program unggulan madrasah, sehingga menuntut keseriusan dan komitmen yang tinggi dari para guru dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, kami berupaya menjalankan proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab, menjaga kualitas pengajaran, serta terus meningkatkan kompetensi agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.[3]

Ditambambahkan bahwa kepala madrasah kerap mengingatkan bahwa keberhasilan kemampuan membaca Al-Qur'an merupakan tanggung jawab bersama seluruh guru, tidak hanya menjadi tugas guru Al-Qur'an semata. Selain itu, kepala madrasah juga terlibat langsung dalam proses pembelajaran dengan sering melakukan pengecekan di kelas serta menanyakan perkembangan kemampuan siswa secara berkala. Terkait visi dan tujuan pembelajaran, kepala madrasah menyampaikan bahwa madrasah memiliki visi untuk mencetak siswa yang mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sekaligus menumbuhkan kecintaan terhadap Al-Qur'an. Ia juga menegaskan bahwa tujuan yang ingin dicapai tidak hanya sebatas kemampuan membaca, tetapi juga bagaimana Al-Qur'an

[2] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025
[3] Wawancara guru Ummi MI Plus Al Islam, Muslimah, Madiun, Desember 2025

dapat menjadi kebiasaan yang melekat dalam kehidupan sehari-hari siswa.

Guru turut menguatkan implementasi visi tersebut dengan menyampaikan bahwa dalam praktik pembelajaran, mereka tidak hanya berfokus pada pencapaian target jilid, tetapi juga pada pembentukan karakter siswa melalui nilai-nilai Al-Qur'an. Guru lain menambahkan bahwa proses pembelajaran juga diiringi dengan penanaman adab membaca, kegiatan muroja'ah, serta pembiasaan siswa untuk mengamalkan nilai-nilai Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam aspek sosialisasi budaya mutu, kepala madrasah menyampaikan bahwa pembinaan rutin kepada guru terus dilakukan sebagai upaya untuk mengingatkan pentingnya menjaga kualitas pembelajaran Al-Qur'an. Guru juga menyampaikan pengalaman yang sama bahwa kegiatan pembinaan tersebut menjadi sarana penguatan komitmen dan peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Seorang guru menyampaikan bahwa dalam setiap pertemuan, para guru secara konsisten diingatkan untuk menjaga kualitas bacaan Al-Qur'an sekaligus menerapkan metode mengajar yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya komitmen kuat dalam menjaga mutu pembelajaran secara berkelanjutan.Kegiatan pembinaan tidak hanya bersifat rutin, tetapi juga menjadi sarana refleksi untuk mengingatkan kembali standar capaian yang harus dipenuhi dalam pembelajaran Al-Qur'an, sehingga guru tetap berada pada jalur yang telah ditentukan.

Dalam penetapan target mutu, kepala madrasah menjelaskan bahwa madrasah menetapkan standar kelulusan yang jelas, yaitu siswa harus mampu membaca Al-Qur'an sesuai dengan kaidah yang ditetapkan dalam metode Ummi. Standar ini tidak hanya menjadi target administratif, tetapi juga menjadi tolok ukur kualitas yang

harus benar-benar dicapai oleh setiap peserta didik. Koordinator sekaligus guru menambahkan bahwa target tersebut menjadi pedoman utama bagi guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pengajaran, hingga melakukan evaluasi terhadap perkembangan siswa secara menyeluruh. Lebih lanjut, guru lain menegaskan bahwa pencapaian pembelajaran tidak hanya dilihat dari selesainya jilid semata, tetapi lebih ditekankan pada ketepatan makhraj dan penerapan tajwid yang sesuai standar. Dengan demikian, kualitas bacaan siswa benar-benar diperhatikan secara mendalam, sehingga hasil pembelajaran tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga mencerminkan kualitas yang sesuai dengan tujuan pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

2. Kepemimpinan dalam Gerakan Mutu

Berdasarkan hasil wawancara, praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam mendukung gerakan mutu pembelajaran Al-Qur'an tampak melalui dua bentuk utama, yaitu keteladanan dan pemberian motivasi kepada guru. Kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga terlibat langsung dalam proses pembelajaran sebagai bentuk pengawasan sekaligus pembinaan.Hal ini diungkapkan oleh guru sebagai berikut:

> Kepala madrasah sering turun langsung ke kelas untuk melihat secara langsung bagaimana proses pembelajaran berlangsung, mulai dari cara kami menyampaikan materi, penggunaan metode yang diterapkan, hingga bagaimana siswa merespon dan mengikuti pembelajaran Al-Qur'an di kelas.[4]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh guru Ummi lain yang menyampaikan bahwa kepala madrasah tidak hanya memberikan arahan dalam rapat atau kegiatan pembinaan, tetapi juga secara aktif memantau langsung proses pembelajaran di kelas. Bahkan, dalam beberapa kesempatan, kepala madrasah turut memberikan masukan terkait strategi dan cara mengajar sebagai upaya untuk terus

[4] Wawancara guru Ummi MI Plus Al Islam, Muslimah, Madiun, Desember 2025

meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah sendiri menegaskan:

> Saya berusaha memberi contoh nyata kepada guru, bukan sekadar menyampaikan instruksi. Saya ingin menunjukkan secara langsung bagaimana pembelajaran yang baik itu dilakukan, sehingga guru dapat melihat, meniru, dan mengembangkannya sesuai dengan kebutuhan di kelas. Dengan cara ini, saya berharap semangat dan komitmen guru dalam mengajar Al-Qur'an semakin kuat serta berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.[5]

Selain itu, kepala madrasah juga secara konsisten memberikan dorongan kepada para guru, terutama yang berkaitan dengan penguatan nilai-nilai spiritual dalam pembelajaran Al-Qur'an. Seorang guru menyampaikan bahwa mereka kerap diberikan motivasi bahwa kegiatan mengajar Al-Qur'an bukan sekadar tugas profesional, Kepala madrasah selalu mengingatkan bahwa tugas mengajar tidak hanya dipandang sebagai pekerjaan rutin, tetapi juga mengandung nilai pahala yang besar apabila dijalankan dengan ikhlas dan sungguh-sungguh.

Kepala madrasah sendiri menambahkan bahwa pendekatan motivasi yang dilakukan lebih menekankan pada aspek spiritual, karena dinilai sebagai faktor yang paling mampu menguatkan komitmen dan ketahanan guru dalam menjalankan tugasnya. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja, tetapi juga membangun kesadaran batin bahwa pembelajaran Al-Qur'an memiliki dimensi ibadah yang harus dijaga kualitasnya. Dari sisi lain, adanya perubahan kondisi yang cukup signifikan.Pada masa sebelumnya tingkat keluar-masuk guru tergolong cukup tinggi, namun setelah adanya penguatan motivasi berbasis spiritual serta dukungan kegiatan motivator, kondisi tersebut menjadi lebih stabil.

[5] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025

Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang menekankan aspek nilai dan makna kerja mampu memberikan dampak positif terhadap loyalitas dan keberlangsungan tenaga pendidik.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah tercermin dalam praktik nyata melalui keteladanan langsung serta penguatan motivasi berbasis nilai spiritual, yang secara sinergis berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan stabilitas pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

b. Perubahan Sistem dalam Gerakan Mutu

Berdasarkan temuan penelitian, perubahan sistem dalam pengelolaan pembelajaran Al-Qur'an melalui penerapan Metode Ummi menunjukkan adanya upaya penataan yang sistematis, terencana, dan berkesinambungan. Hal ini terlihat dari kejelasan alur pengelolaan program yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, serta didukung oleh kegiatan monitoring yang dilakukan secara rutin dan terarah.Koordinator program Ummi mengungkapkan:

> Program Ummi telah memiliki alur kerja yang terstruktur, mulai dari tahap perencanaan program yang disusun secara matang, pelaksanaan pembelajaran di kelas yang mengikuti standar metode, hingga evaluasi hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara berkala untuk melihat perkembangan kemampuan siswa.[6]

Pernyataan tersebut diperkuat oleh kepala madrasah yang menyampaikan:

> Kami memastikan bahwa seluruh tahapan program berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga tidak ada bagian yang terlewat dan semua proses dapat berjalan secara sistematis serta terkontrol dengan baik.[7]

---

[6] Wawancara Koordinator Ummi MI Plus Al Islam, Siti Rosidah, Madiun, Desember 2025
[7] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025

Guru memberikan penegasan bahwa sistem yang terarah dan terstruktur sangat membantu dalam pelaksanaan pembelajaran. Mereka menyampaikan bahwa dengan adanya panduan dan standar yang jelas, baik dalam penyampaian materi maupun dalam penilaian hasil belajar, proses pembelajaran menjadi lebih mudah dilaksanakan dan lebih terarah sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam rangka menjaga kualitas pelaksanaan program, madrasah juga melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala. Koordinator menyampaikan bahwa kegiatan monitoring dilakukan secara rutin, baik oleh koordinator maupun kepala madrasah, sebagai upaya untuk memastikan bahwa proses pembelajaran tetap berjalan sesuai dengan standar metode Ummi serta tujuan yang telah dirumuskan. Guru juga menambahkan bahwa hasil supervisi tidak hanya dicatat sebagai laporan administratif, tetapi langsung dibahas bersama untuk mengidentifikasi kekurangan yang ada, sehingga dapat dijadikan bahan perbaikan dalam pelaksanaan pembelajaran berikutnya. Hal tersebut diperkuat oleh kepala madrasah yang menyampaikan bahwa setiap hasil monitoring dijadikan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi serta perbaikan program, sehingga kualitas pembelajaran dapat terus ditingkatkan dan dijaga secara konsisten dari waktu ke waktu.

Dengan demikian, perubahan sistem yang diterapkan tidak hanya berhenti pada penyusunan program yang terstruktur, tetapi juga mencakup aspek pengawasan, evaluasi, serta tindak lanjut yang dilakukan secara berkelanjutan sebagai bagian dari upaya menjaga dan meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur’an di madrasah.

d. Pendidikan dan Pelatihan Guru dalam Gerakan Mutu

Berdasarkan hasil penelitian, upaya peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an melalui penerapan Metode Ummi di madrasah dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan guru yang dirancang secara terencana dan berkesinambungan. Program ini tidak hanya dilaksanakan secara temporer, tetapi telah menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi guru. Kepala madrasah mengungkapkan:

> Pelatihan bagi guru dilaksanakan secara berkelanjutan, baik melalui kegiatan internal madrasah maupun kerja sama dengan Ummi Foundation. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kompetensi guru, baik dalam penguasaan metode, kualitas bacaan, maupun konsistensi pembelajaran, sehingga pelaksanaan pembelajaran Al-Qur'an dapat berjalan lebih efektif dan sesuai standar yang ditetapkan.[8]

Lebih lanjut disampaikan:

> Kami juga berupaya agar seluruh guru mengikuti program PTT dan upgrading Ummi, sehingga kualitasnya dapat terstandar dengan baik. Program PTT (*Pendalaman Tartil Tilawah*) dan upgrading Ummi sangat dibutuhkan oleh seluruh guru, karena bertujuan untuk menguatkan kualitas bacaan Al-Qur'an, khususnya dalam aspek tartil, makhraj, dan tajwid, sekaligus memperdalam pemahaman metode pembelajaran yang digunakan.[9]

Koordinator program menambahkan bahwa setiap guru yang terlibat dalam pembelajaran Al-Qur'an diwajibkan mengikuti pelatihan sebagai upaya untuk memastikan adanya keseragaman dalam kualitas bacaan serta penerapan metode pengajaran. Hal ini dipandang penting agar seluruh guru memiliki standar yang sama dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga kualitas yang dihasilkan dapat terjaga secara merata.Dari perspektif guru, program pelatihan tersebut dirasakan memberikan manfaat yang

[8] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025
[9] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025

signifikan terhadap peningkatan kompetensi mereka. Salah satu guru menyampaikan bahwa pelatihan yang diikuti sangat membantu dalam memperbaiki kualitas bacaan Al-Qur'an sekaligus meningkatkan keterampilan dalam teknik mengajar yang lebih efektif. Setelah mengikuti pelatihan, mereka merasa lebih percaya diri karena telah memiliki pedoman yang jelas dalam melaksanakan pembelajaran, baik dari segi metode maupun standar yang harus dicapai.

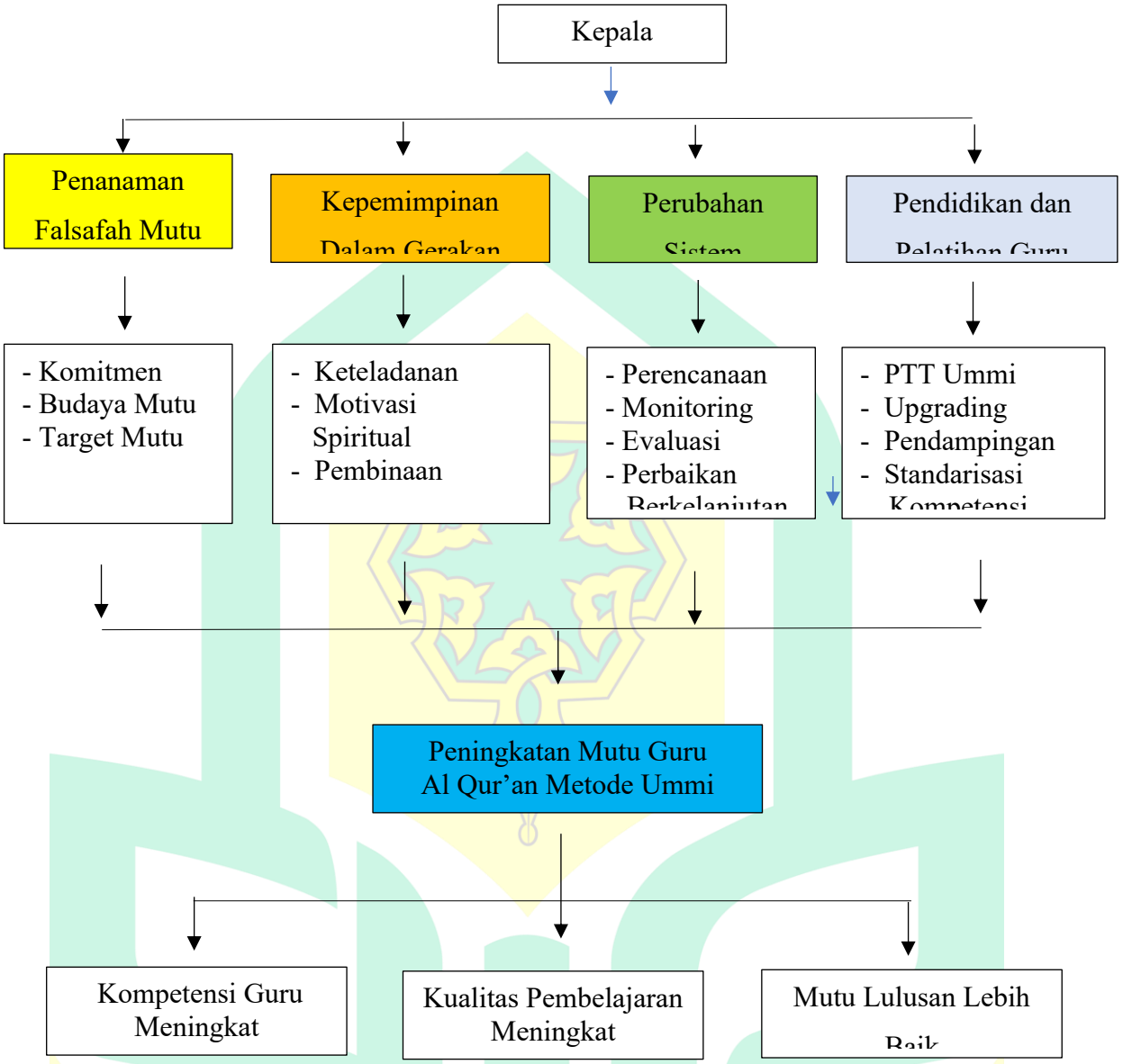
Selain pelatihan formal, madrasah juga menerapkan sistem pendampingan secara langsung dalam proses pembelajaran. Guru menjelaskan bahwa pendampingan tersebut dilakukan sebagai bentuk pembinaan berkelanjutan, di mana guru mendapatkan arahan, masukan, dan evaluasi secara langsung untuk memastikan bahwa praktik pembelajaran yang dilakukan tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta terus mengalami perbaikan. Seorang guru menyampaikan bahwa mereka tidak hanya mendapatkan pelatihan secara teoritis, tetapi juga memperoleh pendampingan langsung dari koordinator saat melaksanakan pembelajaran di kelas. Pendampingan tersebut dirasakan sangat membantu karena guru dapat memperoleh arahan, koreksi, serta masukan secara langsung terkait praktik mengajar yang dilakukan, sehingga kesalahan dapat segera diperbaiki dan kualitas pembelajaran terus meningkat.

Koordinator menegaskan bahwa kegiatan pendampingan tersebut memang dirancang sebagai bagian dari tindak lanjut pelatihan, dengan tujuan agar materi dan keterampilan yang telah diperoleh guru dapat diterapkan secara optimal dalam praktik pembelajaran di kelas. Melalui pendampingan ini, diharapkan tidak terjadi kesenjangan antara pemahaman teori dan pelaksanaan di lapangan.

Dengan demikian, program pengembangan guru yang diterapkan tidak hanya berfokus pada pemberian materi melalui pelatihan, tetapi juga dilengkapi dengan pendampingan intensif dalam implementasinya, sehingga mampu memastikan bahwa peningkatan kompetensi guru benar-benar berdampak pada kualitas pembelajaran Al-Qur'an secara nyata.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa strategi kepala MI Plus Al Islam Dagangan dalam meningkatkan mutu guru Al-Qur'an Metode Ummi dilakukan melalui empat langkah utama, yaitu penanaman falsafah mutu, kepemimpinan dalam gerakan mutu, perubahan sistem, serta pendidikan dan pelatihan guru. Kepala madrasah membangun komitmen bersama terhadap pentingnya pembelajaran Al-Qur'an, memberikan keteladanan dan motivasi kepada guru, memperkuat sistem pengelolaan pembelajaran yang terstruktur, serta meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan dan pendampingan berkelanjutan. Strategi yang terintegrasi tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerja guru, menjaga konsistensi penerapan Metode Ummi, dan mendukung tercapainya mutu pembelajaran Al-Qur'an yang lebih optimal.

Untuk mempermudah pemahaman terhadap hasil penelitian, strategi kepala MI Plus Al Islam Dagangan dalam meningkatkan mutu guru Al-Qur'an Metode Ummi dapat digambarkan melalui peta konsep berikut. Peta konsep ini menunjukkan keterkaitan antara penanaman falsafah mutu, kepemimpinan dalam gerakan mutu, perubahan sistem, serta pendidikan dan pelatihan guru sebagai strategi utama yang diterapkan kepala madrasah. Keempat strategi tersebut saling mendukung dan bermuara pada peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an serta kualitas pembelajaran Metode Ummi di madrasah.



Gambar 5.1 Peta konsep strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru al-qur'an metode ummi di MI Plus Al Islam Dagangan

3. Analisis Data

a. Penanaman Falsafah Mutu

Berdasarkan paparan data tersebut, dapat dianalisis bahwa penanaman falsafah mutu di madrasah dilakukan secara terencana dan menyeluruh.

Pertama, komitmen kepala madrasah menunjukkan kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada mutu. Komitmen tersebut tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga diwujudkan dalam kebijakan nyata serta keterlibatan langsung dalam proses pembelajaran. Hal ini berdampak pada terbentuknya tanggung jawab kolektif di kalangan guru.

Kedua, visi dan tujuan pembelajaran mencerminkan pendekatan yang holistik. Pembelajaran tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis membaca Al-Qur'an, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kebiasaan religius peserta didik. Hal ini menunjukkan adanya integrasi antara aspek kognitif, afektif, dan spiritual.

Ketiga, sosialisasi budaya mutu dilakukan secara berkelanjutan melalui pembinaan rutin. Kegiatan ini berfungsi sebagai penguatan pemahaman, pengingat standar, serta upaya menjaga konsistensi kualitas pembelajaran. Dengan demikian, budaya mutu dibangun melalui proses yang terus-menerus, bukan secara instan.

Keempat, penetapan target mutu memberikan arah yang jelas dalam pembelajaran. Target tersebut menjadi standar kinerja, pedoman pembelajaran, serta dasar evaluasi yang objektif. Hal ini membuat proses pembelajaran lebih terstruktur dan terukur.

Dengan demikian, keseluruhan temuan menunjukkan bahwa penanaman falsafah mutu telah berjalan secara sistematis melalui kepemimpinan, visi, pembinaan, dan standar mutu yang saling terintegrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *Total Quality Management* (TQM) yang menyatakan bahwa mutu harus dibangun melalui komitmen pimpinan, komunikasi berkelanjutan, dan standar yang jelas.

Komitmen kepala madrasah yang kuat serta keterlibatan langsung dalam pembelajaran menunjukkan implementasi prinsip

kepemimpinan dalam TQM, di mana pimpinan berperan sebagai penggerak utama dalam membangun budaya mutu.

Sosialisasi budaya mutu melalui pembinaan rutin juga sesuai dengan prinsip TQM yang menekankan pentingnya komunikasi berkelanjutan untuk menanamkan nilai-nilai kualitas dalam organisasi pendidikan.

Selain itu, penetapan target mutu pembelajaran mencerminkan pentingnya standar sebagai dasar pengendalian kualitas dan evaluasi, sebagaimana dijelaskan dalam konsep manajemen mutu.

Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa visi pendidikan harus menjadi arah dan pedoman dalam seluruh aktivitas pendidikan. Visi pembelajaran Al-Qur'an yang mengintegrasikan kemampuan membaca, kecintaan, dan pembiasaan menunjukkan implementasi visi yang bersifat holistik.

Dengan demikian, praktik yang dilakukan madrasah telah sesuai dengan prinsip manajemen mutu dan teori kepemimpinan pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran Al-Qur'an.

4. Kepemimpinan dalam Gerakan Mutu

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan karakter yang cenderung transformasional.

Pertama, keterlibatan langsung kepala madrasah dalam kegiatan pembelajaran menunjukkan adanya kepemimpinan yang tidak berjarak. Hal ini memberikan dampak positif berupa meningkatnya kepercayaan guru, karena mereka melihat secara langsung komitmen pimpinan.

Kedua, keteladanan yang ditunjukkan berperan sebagai acuan perilaku bagi guru. Dengan melihat praktik nyata dari kepala madrasah, guru lebih mudah memahami standar yang diharapkan dalam proses pembelajaran.

Ketiga, motivasi yang diberikan lebih bersifat internal, terutama melalui pendekatan spiritual. Penanaman nilai bahwa mengajar Al-Qur'an merupakan bagian dari ibadah mampu memperkuat kesadaran dan tanggung jawab guru secara mendalam.

Keempat, adanya perubahan kondisi guru yang sebelumnya kurang stabil menjadi lebih konsisten menunjukkan bahwa strategi motivasi yang diterapkan memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen dan keberlanjutan kinerja guru.

Dengan demikian keberhasilan kepemimpinan ini sangat ditentukan oleh konsistensi kepala madrasah dalam mempertahankan keteladanan dan intensitas motivasi yang diberikan. Apabila hal tersebut tidak dijaga, maka pengaruh positifnya dapat berkurang. kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengendali organisasi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam membangun budaya mutu.

Temuan penelitian ini memiliki keterkaitan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass, khususnya pada dimensi *idealized influence* dan *inspirational motivation*.

Keteladanan kepala madrasah mencerminkan dimensi *idealized influence*, di mana pemimpin menjadi panutan melalui tindakan konkret. Sementara itu, pemberian motivasi yang menekankan nilai spiritual menunjukkan adanya *inspirational motivation*, yaitu kemampuan pemimpin dalam menumbuhkan semangat dan makna kerja bagi anggota organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga selaras dengan konsep kepemimpinan pendidikan yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membangun budaya organisasi melalui contoh nyata dan komunikasi yang bersifat inspiratif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam gerakan mutu telah mengintegrasikan pendekatan transformasional dengan nilai-nilai spiritual, sehingga memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pembelajaran Al-Qur'an.

5. Perubahan Sistem dalam Gerakan Mutu

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dianalisis bahwa perubahan sistem dalam program Ummi mencerminkan penerapan manajemen mutu yang terencana dan terorganisasi dengan baik.

Pertama, adanya sistem yang mencakup tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi menunjukkan bahwa program pembelajaran telah dikelola secara profesional dan terstandar. Hal ini menjadi indikator bahwa proses pembelajaran tidak dilakukan secara spontan, melainkan mengikuti alur yang telah dirancang sebelumnya.

Kedua, kejelasan sistem memberikan panduan operasional bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya standar yang baku, guru memiliki acuan yang jelas sehingga mampu menjaga konsistensi kualitas pembelajaran di setiap kelas.

Ketiga, pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala menunjukkan berfungsinya mekanisme kontrol mutu. Kegiatan ini tidak hanya bersifat formalitas, tetapi menjadi sarana untuk memastikan bahwa implementasi program tetap berada pada jalur yang telah ditentukan.

Keempat, adanya tindak lanjut dari hasil monitoring mengindikasikan bahwa sistem yang diterapkan bersifat dinamis dan berorientasi pada peningkatan kualitas secara terus-menerus. Setiap temuan dalam supervisi dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan, sehingga kualitas pembelajaran dapat terus ditingkatkan.

Namun demikian, keberhasilan sistem ini sangat ditentukan oleh konsistensi pelaksanaan monitoring dan komitmen seluruh pihak dalam menindaklanjuti hasil evaluasi. Tanpa hal tersebut, sistem yang telah dirancang dengan baik berpotensi tidak memberikan hasil yang optimal.

Dengan demikian, perubahan sistem yang dilakukan madrasah tidak hanya bersifat administratif, tetapi telah berkembang menjadi sistem mutu yang berorientasi pada keberlanjutan dan peningkatan kualitas.

Temuan ini sejalan dengan prinsip *Total Quality Management* (TQM) yang menekankan pentingnya sistem kerja yang terstruktur serta adanya pengendalian mutu yang dilakukan secara berkelanjutan. Dalam perspektif ini, kualitas tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang sistematis dan terstandar.

Selain itu, praktik monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara rutin sesuai dengan konsep pengendalian dalam manajemen, di mana evaluasi berfungsi untuk memastikan kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan.

Hal ini juga selaras dengan pandangan Edward Sallis yang menegaskan bahwa lembaga pendidikan yang bermutu harus memiliki sistem yang jelas, mekanisme pengawasan yang berkelanjutan, serta komitmen terhadap perbaikan secara terus-menerus.

Dengan demikian, perubahan sistem dalam program Ummi yang meliputi pengelolaan yang terstruktur, monitoring berkala, serta tindak lanjut evaluasi menunjukkan bahwa madrasah telah mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen mutu secara menyeluruh. Sistem ini menjadi landasan penting dalam menjaga

stabilitas sekaligus meningkatkan kualitas pembelajaran Al-Qur'an.

b. Pendidikan dan Pelatihan Guru dalam Gerakan Mutu

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dipahami bahwa program pendidikan dan pelatihan guru yang diterapkan menunjukkan adanya orientasi jangka panjang dalam penguatan mutu pembelajaran.

Pertama, pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan menunjukkan adanya komitmen institusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara sistematis. Program seperti PTT dan upgrading menjadi bukti bahwa peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui tahapan yang terstruktur dan terstandar.

Kedua, pelatihan berfungsi sebagai instrumen untuk menyamakan standar kompetensi guru, khususnya dalam aspek bacaan Al-Qur'an dan metode pengajaran. Dengan demikian, kualitas pembelajaran dapat lebih terjaga dan seragam di seluruh kelas.

Ketiga, pelatihan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kompetensi teknis guru, seperti kemampuan dalam aspek tajwid, makhraj, serta strategi pembelajaran. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugasnya.

Keempat, adanya pendampingan langsung menjadi faktor penting dalam memperkuat efektivitas pelatihan. Melalui pendampingan, guru dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh sekaligus mendapatkan umpan balik secara langsung, sehingga proses peningkatan kompetensi menjadi lebih kontekstual dan aplikatif.

Kelima, keterpaduan antara pelatihan dan pendampingan menunjukkan bahwa sistem pengembangan guru yang diterapkan

bersifat menyeluruh, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta praktik di lapangan.

Namun demikian, keberhasilan program ini sangat dipengaruhi oleh konsistensi pelaksanaan serta keterlibatan aktif guru dalam mengikuti setiap tahapan pengembangan. Tanpa adanya komitmen tersebut, dampak dari program pelatihan tidak akan maksimal.

Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan guru dalam program Ummi tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan peningkatan kapasitas, tetapi juga menjadi strategi utama dalam menjaga keberlanjutan mutu pembelajaran.

Temuan ini selaras dengan konsep pengembangan profesional guru yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan E. Mulyasa yang menyatakan bahwa guru profesional perlu dikembangkan secara terus-menerus melalui program pendidikan dan pelatihan yang terencana dan berkesinambungan. Pelatihan tidak hanya berorientasi pada penguasaan teori, tetapi juga pada peningkatan keterampilan praktis dalam pembelajaran.

Selain itu, praktik pendampingan yang dilakukan secara langsung juga sejalan dengan prinsip *continuous improvement* dalam manajemen mutu, yang menekankan bahwa peningkatan kualitas harus dilakukan melalui proses berulang yang melibatkan pelatihan, praktik, evaluasi, dan perbaikan.

Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan dan pendampingan guru dalam pembelajaran Al-Qur'an Metode Ummi mencerminkan penerapan prinsip pengembangan profesional yang komprehensif. Sinergi antara pelatihan formal dan pendampingan praktik menjadi faktor penting dalam membentuk

guru yang kompeten sekaligus menjaga konsistensi mutu pembelajaran.

2. Singkronisasi Data.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa peningkatan mutu guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan tidak dilakukan melalui satu strategi tunggal, melainkan melalui empat strategi yang saling berkaitan dan membentuk satu sistem peningkatan mutu yang utuh. Keempat strategi tersebut meliputi penanaman falsafah mutu, kepemimpinan dalam gerakan mutu, perubahan sistem, serta pendidikan dan pelatihan guru.

1. Strategi pertama berupa penanaman falsafah mutu menjadi fondasi utama dalam membangun kesadaran kolektif seluruh warga madrasah terhadap pentingnya pembelajaran Al-Qur'an. Kepala madrasah menanamkan pemahaman bahwa pembelajaran Al-Qur'an merupakan program inti dan unggulan madrasah yang harus dikelola dengan kualitas terbaik. Komitmen tersebut diwujudkan melalui perumusan visi pembelajaran Al-Qur'an, pembinaan budaya mutu secara rutin, serta penetapan target mutu yang jelas. Dari proses ini lahir kesamaan persepsi dan komitmen bersama di kalangan guru untuk menjadikan mutu pembelajaran Al-Qur'an sebagai tanggung jawab bersama. Dengan demikian, falsafah mutu berfungsi sebagai landasan nilai yang mengarahkan seluruh aktivitas pembelajaran.
2. Falsafah mutu yang telah tertanam kemudian diperkuat melalui kepemimpinan dalam gerakan mutu. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai teladan, pembina, dan motivator bagi guru. Keterlibatan langsung dalam proses pembelajaran, supervisi kelas, serta pemberian motivasi berbasis spiritual menunjukkan bahwa kepala madrasah berusaha membangun budaya mutu melalui tindakan nyata. Keteladanan tersebut mendorong guru untuk lebih disiplin, bertanggung jawab,

dan berkomitmen dalam melaksanakan pembelajaran Al-Qur'an. Sementara itu, motivasi spiritual yang diberikan mampu menumbuhkan kesadaran bahwa mengajar Al-Qur'an bukan sekadar tugas profesional, tetapi juga bagian dari ibadah. Transformasi yang terjadi pada tahap ini adalah berubahnya komitmen yang bersifat konseptual menjadi perilaku kerja yang nyata dalam pelaksanaan pembelajaran.

3. Komitmen dan budaya mutu yang telah terbentuk diimplementasikan melalui perubahan sistem dalam gerakan mutu. Kepala madrasah mengembangkan sistem pengelolaan pembelajaran yang terstruktur mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, hingga tindak lanjut perbaikan. Sistem ini memberikan pedoman yang jelas bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran sesuai standar Metode Ummi. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala berfungsi sebagai alat pengendalian mutu untuk memastikan seluruh proses berjalan sesuai target yang ditetapkan. Hasil monitoring tidak berhenti pada laporan administratif, tetapi dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Pada tahap ini terjadi transformasi dari budaya mutu menjadi sistem mutu yang mampu menjaga konsistensi kualitas pembelajaran secara berkesinambungan.
4. Agar sistem mutu tersebut dapat berjalan secara optimal, kepala madrasah melaksanakan pendidikan dan pelatihan guru dalam gerakan mutu. Pelatihan melalui program PTT, upgrading Ummi, pelatihan internal, serta pendampingan kelas dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru. Program ini bertujuan menyamakan standar kualitas bacaan Al-Qur'an, meningkatkan penguasaan metode Ummi, serta memperkuat kemampuan pedagogik guru. Selain pelatihan formal, pendampingan langsung menjadi sarana untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh dapat diterapkan secara efektif dalam

praktik pembelajaran. Transformasi pada tahap ini terlihat dari meningkatnya kemampuan profesional guru yang ditunjukkan melalui kualitas bacaan yang lebih baik, penerapan metode yang lebih tepat, serta meningkatnya kepercayaan diri dalam mengajar.

Berdasarkan sinkronisasi keempat strategi tersebut, dapat dipahami bahwa proses peningkatan mutu guru Al-Qur'an di MI Plus Al Islam Dagangan berlangsung secara bertahap dan berkesinambungan. Penanaman falsafah mutu menghasilkan komitmen dan kesadaran bersama, kepemimpinan dalam gerakan mutu mengubah komitmen menjadi budaya kerja yang positif, perubahan sistem memastikan budaya mutu berjalan secara terarah dan terkontrol, sedangkan pendidikan dan pelatihan guru memperkuat kompetensi sumber daya manusia sebagai pelaksana utama pembelajaran. Sinergi keempat strategi tersebut menghasilkan peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an yang ditandai dengan meningkatnya kompetensi profesional guru, konsistensi penerapan Metode Ummi, kualitas pembelajaran yang lebih efektif, serta meningkatnya kemampuan membaca Al-Qur'an peserta didik sesuai standar yang ditetapkan.

Dengan demikian, transformasi data menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan tidak hanya ditentukan oleh satu aspek tertentu, melainkan merupakan hasil integrasi antara budaya mutu, kepemimpinan yang transformasional, sistem pengelolaan yang terstruktur, dan pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan. Keempat aspek tersebut membentuk sebuah siklus mutu yang saling menguatkan dan menjadi faktor utama dalam menjaga keberlangsungan kualitas pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

B. MI Al Amin Dempelan

1. Paparan Data
   a. Penanaman falsafah mutu

Penanaman falsafah mutu dalam pembelajaran Al-Qur'an dengan Metode Ummi di MI Al Amin ini berangkat dari komitmen kuat kepala madrasah yang tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kebijakan formal, tetapi juga melalui keteladanan sikap dan penguatan nilai-nilai spiritual dalam praktik sehari-hari. Kepala madrasah menempatkan mutu sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan religius yang harus dijalankan secara konsisten.Dalam berbagai kesempatan, kepala madrasah menekankan pentingnya keikhlasan, kedisiplinan, serta kesadaran bahwa aktivitas mengajar Al-Qur'an merupakan amanah sekaligus ibadah. Hal ini tergambar dari pernyataan berikut:

> Kami selalu mengingatkan kepada para guru bahwa mengajar Al-Qur'an bukan sekadar pekerjaan, tetapi merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab, sehingga pembelajaran dapat memberikan dampak yang bermakna bagi siswa.[10]

Penguatan nilai tersebut tidak hanya disampaikan dalam forum resmi, tetapi juga melalui interaksi sehari-hari yang bersifat lebih personal. Kepala madrasah berupaya membangun kesadaran bahwa kualitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh niat dan kesungguhan dalam menjalankan tugas.Seorang guru menyampaikan:

> Beliau sering sekali menyampaikan kepada kami bahwa jika mengajar dilakukan dengan hati yang ikhlas, maka hasil yang diperoleh akan jauh lebih baik dan bermakna. Pesan tersebut terus diingatkan dalam berbagai kesempatan, sehingga

[10] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025

membuat kami menjadi lebih berhati-hati, lebih sungguh-sungguh, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.[11]

Dalam aspek visi, hasil wawancara menunjukkan bahwa madrasah memiliki arah yang jelas dalam pengembangan mutu pembelajaran Al-Qur'an. Kepala madrasah menegaskan bahwa visi yang dibangun tidak hanya berfokus pada kemampuan membaca Al-Qur'an, tetapi juga diarahkan pada pembentukan karakter peserta didik secara menyeluruh. Ia menyampaikan bahwa peserta didik diharapkan tidak sekadar mampu membaca, melainkan juga memiliki kecintaan, pemahaman, serta menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman dalam kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut, kepala madrasah menjelaskan bahwa visi tersebut kemudian dijabarkan ke dalam tujuan yang lebih operasional, yaitu membentuk peserta didik yang berakhlakul karimah, memiliki kecintaan terhadap Al-Qur'an, serta mampu membaca secara tartil sesuai dengan kaidah tajwid.

Dalam proses sosialisasi budaya mutu, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa kepala madrasah menerapkan berbagai pendekatan yang fleksibel dan berkelanjutan. Ia mengungkapkan bahwa selain melalui forum rapat formal, penguatan budaya mutu juga dilakukan melalui diskusi santai, pemberian motivasi spiritual, serta pembiasaan komunikasi yang terbuka antar guru, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan partisipatif. Namun demikian, pada tahap awal implementasi Metode Ummi, kepala madrasah juga mengakui adanya tantangan, khususnya dalam aspek rekrutmen dan penjaminan mutu guru. Ia menyampaikan bahwa pada awal pelaksanaan program, madrasah masih menghadapi keterbatasan dalam memperoleh tenaga pendidik yang

[11] Wawancara Guru Ummi MI Al Amin Dempelan, Ruslindawati, Madiun, Desember 2025

benar-benar sesuai dengan standar kompetensi yang diharapkan. Hal tersebut diakui secara terbuka oleh kepala madrasah berdasarkan hasil wawancara. Ia menyampaikan bahwa:

> pada awal penerapan Metode Ummi, madrasah masih lemah dalam aspek rekrutmen dan penjaminan mutu guru, sehingga berdampak pada kualitas bacaan Al-Qur'an peserta didik yang belum merata. Ia juga menambahkan bahwa kondisi tersebut menuntut adanya pembinaan dan penyesuaian bertahap untuk meningkatkan kompetensi guru agar kualitas pembelajaran menjadi lebih optimal.[12]

Berdasarkan hasil wawancara, kondisi tersebut menjadi bahan refleksi bagi madrasah untuk melakukan perbaikan secara bertahap. Kepala madrasah menjelaskan bahwa pihaknya kemudian mengambil langkah strategis dengan memperkuat sistem pembinaan serta standar mutu guru agar kualitas pembelajaran semakin meningkat.Seorang guru juga mengungkapkan bahwa pada masa awal memang belum semua guru memenuhi standar yang ditetapkan, namun saat ini kondisi tersebut telah mengalami perbaikan yang signifikan karena adanya pembinaan yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Dalam hal capaian pembelajaran, hasil wawancara menunjukkan bahwa madrasah telah menetapkan target kemampuan membaca Al-Qur'an yang jelas dan terstruktur. Target tersebut disusun mengacu pada standar yang ditetapkan oleh Ummi Foundation, sehingga setiap jenjang memiliki indikator keberhasilan yang terukur. Koordinator pembelajaran menjelaskan bahwa setiap level telah memiliki target yang spesifik, mulai dari aspek kelancaran membaca hingga ketepatan tajwid, dan seluruhnya mengacu pada standar Ummi. Untuk memastikan ketercapaian standar tersebut, kepala madrasah menegaskan bahwa

[12] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025

guru diwajibkan memiliki kompetensi yang sesuai, termasuk mengikuti sertifikasi resmi Metode Ummi. Ia juga menyampaikan bahwa meskipun pada tahap awal masih terdapat guru yang belum tersertifikasi, madrasah secara bertahap terus memperkuat sistem agar seluruh guru dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Hal tersebut disampaikan oleh guru berdasarkan hasil wawancara. Ia menjelaskan bahwa :

> Pada awalnya memang belum semua guru memiliki sertifikat Metode Ummi, sehingga dalam praktik pembelajaran masih terdapat perbedaan kualitas antar guru. Namun, seiring berjalannya waktu, kepala madrasah mulai mewajibkan seluruh guru untuk mengikuti sertifikasi sebagai bentuk penyesuaian terhadap standar yang ditetapkan. Kepala madrasah juga sangat menekankan pentingnya mengikuti standar dari Ummi, sehingga kami sebagai guru merasa terdorong untuk terus belajar, mengikuti pelatihan, dan meningkatkan kompetensi agar kualitas pembelajaran menjadi lebih baik dan merata.[13]

Langkah tersebut menunjukkan adanya komitmen yang kuat dari pihak madrasah dalam menjaga kualitas pembelajaran, khususnya melalui peningkatan kompetensi guru secara sistematis dan berkelanjutan.

2. Kepemimpinan Dalam Gerakan Mutu

Kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan mutu pembelajaran Al-Qur'an berbasis Metode Ummi di lembaga ini tidak hanya terlihat pada tataran kebijakan, tetapi juga pada keterlibatan langsung dalam proses pembinaan dan pengembangan guru. Kepala madrasah berperan sebagai figur sentral yang tidak sekadar memberikan arahan, tetapi juga menunjukkan contoh nyata dalam implementasi nilai-nilai mutu. Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah secara aktif mengikuti dan memfasilitasi berbagai kegiatan peningkatan

[13] Wawancara Guru Ummi MI Al Amin Dempelan, Ruslindawati, Madiun, Desember 2025

kualitas pembelajaran, seperti halaqah guru, supervisi kelas, serta pelatihan yang dilaksanakan baik secara internal maupun melalui kerja sama dengan lembaga eksternal. Seorang guru mengungkapkan:

> Kepala madrasah tidak hanya memberi instruksi kepada kami, tetapi benar-benar ikut terlibat dalam berbagai kegiatan pembinaan. Beliau sering hadir dalam halaqah guru untuk memberikan arahan dan motivasi, bahkan sesekali masuk ke kelas untuk melihat secara langsung bagaimana proses pembelajaran berlangsung. Dari situ, kami merasa bahwa beliau tidak hanya mengawasi, tetapi juga mendampingi dan memberikan contoh nyata dalam meningkatkan kualitas mengajar.[14]

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan bersifat aktif dan partisipatif. Keterlibatan langsung ini juga memberikan dampak psikologis bagi guru, karena mereka merasa didampingi, diperhatikan, dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas pembelajaran. Guru lain menambahkan berdasarkan hasil wawancara bahwa mereka merasa lebih termotivasi karena kepala madrasah tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga ikut membersamai dalam setiap proses, sehingga guru tidak merasa bekerja sendiri.

Selain keterlibatan langsung, kepala madrasah juga berperan dalam meningkatkan kompetensi guru melalui fasilitasi pelatihan. Program tersebut mencakup kegiatan internal seperti upgrading dan halaqah, serta pelatihan eksternal yang mengacu pada standar lembaga resmi metode pembelajaran Al-Qur'an. Seorang guru menyampaikan bahwa mereka difasilitasi untuk mengikuti berbagai pelatihan, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar madrasah, dan hal tersebut sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan mengajar.

Dalam aspek motivasi, kepala madrasah menerapkan pendekatan yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menyentuh dimensi

[14] Wawancara Guru Ummi MI Al Amin Dempelan, Ruslindawati, Madiun, Desember 2025

spiritual dan emosional. Guru diberikan dorongan yang berlandaskan nilai keikhlasan, amanah, serta tanggung jawab dalam mengajar Al-Qur'an. Sebagaimana diungkapkan oleh guru, motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah tidak hanya berfokus pada aspek kinerja semata, tetapi lebih menekankan pada pentingnya keikhlasan dalam mengajar Al-Qur'an. Ia menjelaskan bahwa pendekatan tersebut membuat guru merasa lebih tersentuh secara batin, sehingga semangat mengajar menjadi lebih kuat dan penuh kesadaran akan tanggung jawab. Hal ini sebagaimana disampaikannya:

> Motivasi yang diberikan kepada kami bukan hanya berkaitan dengan tuntutan kinerja atau hasil pembelajaran, tetapi lebih ditekankan pada bagaimana kami bisa mengajar dengan penuh keikhlasan dan kesadaran bahwa ini adalah amanah. Dari situ, kami merasa lebih semangat dan memiliki dorongan dari dalam diri untuk terus memperbaiki kualitas mengajar.[15]

Selain motivasi spiritual, kepala madrasah juga memberikan bentuk apresiasi terhadap kinerja guru. Apresiasi tersebut tidak selalu dalam bentuk materi, melainkan juga berupa pengakuan, penghargaan sederhana, serta perhatian yang mampu meningkatkan semangat kerja. Seorang guru mengungkapkan bahwa bentuk apresiasi tersebut, meskipun sederhana, memiliki makna yang besar bagi mereka. Ia menyampaikan:

> Terkadang kepala madrasah memberikan penghargaan yang sederhana, bahkan hanya berupa ucapan terima kasih atau perhatian atas apa yang kami lakukan. Namun, hal tersebut sangat berarti bagi kami karena membuat kami merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.[16]

Dalam hal pembinaan, kepala madrasah secara rutin melakukan koordinasi dengan koordinator pembelajaran Al-Qur'an. Kegiatan ini menjadi sarana evaluasi sekaligus perencanaan perbaikan pembelajaran.

---

[15] Wawancara Guru Ummi MI Al Amin Dempelan, Ruslindawati, Madiun, Desember 2025
[16] Wawancara Guru Ummi MI Al Amin Dempelan, Ruslindawati, Madiun, Desember 2025

Selain itu, halaqah guru dimanfaatkan sebagai forum untuk memperkuat kompetensi sekaligus membangun kesamaan persepsi dalam proses pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah menyampaikan bahwa koordinasi rutin dengan koordinator dilakukan untuk memastikan pembelajaran berjalan sesuai standar, serta halaqah dimanfaatkan sebagai sarana perbaikan bersama. Ia juga menjelaskan bahwa ketika terdapat kendala, kepala madrasah turut memberikan pendampingan langsung. Guru mengungkapkan bahwa hal tersebut membuat mereka merasa didampingi dalam mencari solusi.

Dalam supervisi, kepala madrasah berkoordinasi dengan koordinator Al-Quran melakukan observasi kelas, pemeriksaan administrasi, dan evaluasi capaian belajar. Guru menambahkan bahwa supervisi disertai masukan yang membangun serta hasil supervisi tidak hanya sebagai penilaian, tetapi ditindaklanjuti melalui pembinaan agar kualitas pembelajaran terus meningkat.

b. Perubahan sistem yang mendukung mutu

Perubahan sistem dalam mendukung mutu pembelajaran Al-Qur'an berbasis Metode Ummi di madrasah ini menunjukkan adanya penataan yang semakin terarah. Jika pada tahap awal program masih berjalan secara sederhana, maka dalam perkembangannya pengelolaan mulai disusun dengan pendekatan yang lebih sistematis dan terencana. Hal ini terlihat dari upaya madrasah dalam menyusun program tahunan sebagai landasan utama pelaksanaan pembelajaran, yang tidak hanya memuat jadwal kegiatan, tetapi juga agenda peningkatan kompetensi guru serta rencana evaluasi berkala. Kepala madrasah mengungkapkan:

> Kami berusaha merancang program sejak awal tahun secara lebih matang, agar seluruh kegiatan pembelajaran memiliki arah yang jelas dan tidak berjalan secara spontan. Dalam program tersebut, kami juga menetapkan target-target yang ingin dicapai, baik dalam aspek kemampuan siswa maupun peningkatan kompetensi

> guru, sehingga pelaksanaan pembelajaran bisa lebih terukur dan terencana dengan baik.[17]

Perencanaan tersebut kemudian menjadi acuan bersama bagi seluruh guru, sehingga pelaksanaan pembelajaran tidak lagi bersifat individual, melainkan terkoordinasi dalam satu sistem yang utuh. Berdasarkan hasil wawancara, koordinator pembelajaran menyampaikan bahwa dengan adanya program yang telah disusun, para guru memiliki panduan yang sama dalam menjalankan proses pembelajaran. Dalam upaya memperkuat sistem tersebut, madrasah juga menetapkan struktur organisasi yang mendukung pengelolaan program, khususnya melalui penunjukan koordinator pembelajaran Al-Qur'an. Berdasarkan keterangan yang diperoleh, posisi ini memiliki peran penting sebagai penghubung antara kebijakan pimpinan dengan praktik pembelajaran di kelas, sehingga implementasi program dapat berjalan lebih terarah dan konsisten. Koordinator menjelaskan:

> Peran kami memastikan pelaksanaan pembelajaran berjalan sesuai arahan kepala madrasah sekaligus menjadi penghubung dengan guru. Kami juga mendampingi guru saat menghadapi kendala dengan memberikan arahan dan membantu mencarikan solusi agar pembelajaran tetap berjalan efektif sesuai standar.[18]

Keberadaan struktur organisasi tersebut memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab, sehingga alur koordinasi menjadi lebih efektif. Dalam proses monitoring, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa madrasah mengembangkan mekanisme pemantauan yang dilakukan secara rutin melalui laporan perkembangan pembelajaran. Koordinator menyampaikan bahwa setiap perkembangan pembelajaran dilaporkan secara berkala,

---

[17] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025

[18] Wawancara Koordinator Ummi MI Al Amin Dempelan, Hajar Maftukhah, Madiun, Desember 2025

kemudian didiskusikan bersama untuk mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki. Selain melalui laporan formal, monitoring juga dilakukan melalui komunikasi langsung yang lebih fleksibel. Seorang guru mengungkapkan bahwa apabila terdapat kesulitan, guru dapat langsung menyampaikannya untuk kemudian didiskusikan bersama, sehingga solusi dapat segera ditemukan tanpa hambatan komunikasi.

Dalam aspek evaluasi, kepala madrasah menjelaskan bahwa penilaian dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, mulai dari evaluasi harian, bulanan, hingga semesteran. Evaluasi harian berfokus pada proses pembelajaran, sedangkan evaluasi berkala digunakan untuk memantau perkembangan hasil belajar siswa dari waktu ke waktu. Koordinator juga menambahkan bahwa evaluasi tidak hanya menitikberatkan pada proses mengajar guru, tetapi juga pada hasil belajar siswa sebagai indikator keberhasilan.

Namun demikian, dalam hal penghargaan terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa madrasah belum memiliki sistem reward yang terstruktur. Seorang guru menyampaikan bahwa kondisi tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Sebagai alternatif, madrasah lebih menekankan pada pembinaan sebagai upaya peningkatan kualitas, khususnya bagi guru yang masih membutuhkan penguatan kompetensi, agar seluruh guru dapat mencapai standar yang sama.

1. Pendidikan dan pelatihan guru

Penguatan mutu pembelajaran Al-Qur'an melalui Metode Ummi di madrasah ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru menjadi prioritas strategis. Hal ini tercermin dari kebijakan madrasah yang secara konsisten memfasilitasi berbagai kegiatan pelatihan, baik internal maupun melalui kerja sama dengan lembaga eksternal. Kepala madrasah mengemukakan:

> Kami berupaya agar para guru tidak berhenti belajar dan terus mengembangkan kemampuan mereka. Oleh karena itu, berbagai pelatihan kami fasilitasi secara terencana, bahkan kami juga menyiapkan anggaran khusus agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik. Harapannya, kualitas mengajar guru semakin meningkat dan mampu memberikan pembelajaran Al-Qur'an yang lebih optimal kepada siswa.[19]

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dipandang sebagai bagian integral dari sistem peningkatan mutu, bukan sekadar kegiatan tambahan. Dukungan anggaran juga menjadi indikator bahwa program ini dirancang untuk berjalan secara berkelanjutan.

Dalam konteks profesionalisasi, madrasah menetapkan kebijakan bahwa seluruh guru Al-Qur'an wajib mengikuti sertifikasi resmi dari Ummi Foundation sebagai standar minimal kompetensi. Seorang guru menyampaikan:

> Sertifikasi menjadi hal yang wajib bagi kami, karena melalui proses tersebut kami benar-benar dibimbing untuk memahami standar bacaan Al-Qur'an yang baik dan benar, sekaligus mempelajari metode mengajar yang sesuai dengan pendekatan Ummi, sehingga pembelajaran menjadi lebih terarah dan seragam.[20]

Namun demikian, berdasarkan temuan lapangan, kebijakan ini tidak serta-merta berjalan tanpa tantangan. Pada fase awal implementasi, masih terdapat guru yang belum tersertifikasi, sehingga kualitas pembelajaran belum sepenuhnya merata.

Kondisi tersebut diakui oleh koordinator ummi berdasarkan hasil wawancara. Ia menjelaskan bahwa pada tahap awal pelaksanaan program, belum seluruh guru mengikuti sertifikasi, sehingga kemampuan mengajar masih beragam dan belum

[19] Wawancara Kepala MI Al Amin Dempelan, Trian Yeti Shoimah, Madiun, Desember 2025
[20] Wawancara Guru Ummi MI Al Amin Dempelan, Ruslindawati, Madiun, Desember 2025

sepenuhnya seragam antar guru. Seiring berjalannya waktu, kepala madrasah kemudian melakukan penguatan kebijakan dengan mewajibkan seluruh guru untuk memenuhi standar sertifikasi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya proses penyesuaian sistem secara bertahap menuju kualitas pembelajaran yang lebih terkontrol dan merata.

Selain pelatihan formal, madrasah juga mengembangkan pembinaan berbasis komunitas melalui kegiatan halaqah guru. Berdasarkan keterangan guru, halaqah menjadi ruang bersama untuk saling memperbaiki bacaan dan metode mengajar, serta mendorong keterbukaan dalam proses belajar antar sesama guru. Pendekatan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak hanya dilakukan melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui interaksi profesional yang berkelanjutan. Dalam aspek pendampingan, madrasah tidak hanya mengandalkan sumber daya internal, tetapi juga melibatkan lembaga eksternal. Koordinator menyampaikan bahwa pendampingan dari Ummi Foundation sangat membantu, terutama dalam menjaga konsistensi standar pembelajaran dan proses sertifikasi. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan pendampingan langsung kepada guru, khususnya ketika ditemukan kendala dalam pembelajaran. Guru mengungkapkan bahwa dalam situasi tersebut, kepala madrasah turut memberikan arahan sehingga mereka merasa didampingi dan tidak menghadapi permasalahan sendiri.

Madrasah juga memberikan dukungan kebijakan yang kuat dalam pengembangan kompetensi guru, antara lain melalui penyediaan waktu khusus untuk pelatihan, fleksibilitas jadwal, serta dukungan pembiayaan kegiatan pengembangan profesional. Kepala madrasah menegaskan bahwa pihaknya berupaya membuka kesempatan seluas mungkin bagi guru untuk berkembang, termasuk

dengan menyediakan waktu dan dukungan biaya agar peningkatan kompetensi dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, strategi kepala MI Al Amin Dempelan Madiun dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi dilaksanakan melalui empat strategi utama, yaitu penanaman falsafah mutu, kepemimpinan dalam gerakan mutu, perubahan sistem yang mendukung mutu, serta pendidikan dan pelatihan guru**.** Penanaman falsafah mutu dilakukan melalui penguatan nilai keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab dalam pembelajaran Al-Qur'an yang didukung oleh visi pembelajaran yang berorientasi pada pembentukan karakter dan kecintaan terhadap Al-Qur'an. Kepemimpinan kepala madrasah diwujudkan melalui keterlibatan langsung dalam pembinaan, supervisi, motivasi spiritual, serta pemberian apresiasi kepada guru. Selanjutnya, perubahan sistem dilakukan dengan penguatan perencanaan program, pembentukan struktur organisasi yang jelas, monitoring dan evaluasi berkelanjutan, serta koordinasi yang intensif antara kepala madrasah, koordinator, dan guru. Adapun pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui sertifikasi Ummi, pelatihan, halaqah guru, pendampingan, serta dukungan kebijakan yang berkelanjutan. Keseluruhan strategi tersebut saling terintegrasi dalam membangun budaya mutu, meningkatkan kompetensi guru, serta menjaga kualitas pembelajaran Al-Qur'an sesuai standar Metode Ummi.

Strategi kepala MI Al Amin Dempelan Madiun dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi dapat dirangkum dalam peta konsep berikut. Peta konsep ini menggambarkan keterkaitan antarstrategi yang mengarah pada peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an.

Gambar 5.2 Peta konsep strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an metode ummi di MI Al Amin Dempelan

Piramida strategi mutu menggambarkan bahwa peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi diawali dari penanaman falsafah mutu sebagai fondasi, diperkuat oleh kepemimpinan kepala madrasah, didukung melalui perubahan sistem yang terstruktur, dan dikembangkan melalui pendidikan serta pelatihan guru. Keempat strategi tersebut saling mendukung dan bermuara pada peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an sesuai standar Metode Ummi.

2. Analisis Data

a. Penanaman falsafah mutu

Berdasarkan paparan data tersebut, dapat dianalisis bahwa penanaman falsafah mutu yang dilakukan kepala madrasah mencerminkan pendekatan kepemimpinan yang berbasis nilai (*value-based leadership*) dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Pertama, penekanan pada nilai keikhlasan, amanah, dan ibadah menunjukkan bahwa mutu tidak hanya dipahami dalam

konteks teknis, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab spiritual. Hal ini memberikan dimensi yang lebih dalam terhadap proses pembelajaran Al-Qur'an.

Kedua, adanya refleksi terhadap kelemahan pada tahap awal implementasi menunjukkan sikap kepemimpinan yang terbuka dan adaptif. Kepala madrasah tidak menutupi kekurangan, tetapi menjadikannya sebagai dasar untuk melakukan perbaikan sistem.

Ketiga, strategi sosialisasi budaya mutu yang dilakukan melalui pendekatan formal dan informal menunjukkan pola kepemimpinan yang humanis. Dengan membangun komunikasi yang terbuka, nilai-nilai mutu dapat lebih mudah diinternalisasi oleh guru.

Keempat, penerapan standar capaian yang mengacu pada lembaga eksternal menunjukkan adanya orientasi pada kualitas yang terukur. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kelima, penguatan sistem sertifikasi guru menunjukkan bahwa mutu dijaga melalui peningkatan kompetensi profesional. Dengan demikian, kualitas pembelajaran tidak hanya bergantung pada motivasi, tetapi juga pada kemampuan yang terstandar.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Wahjosumidjo yang menekankan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun budaya mutu melalui pengelolaan sumber daya manusia dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, E. Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah harus mampu berperan sebagai motivator yang mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini tercermin dari upaya kepala

madrasah dalam memberikan motivasi berbasis nilai spiritual.Lebih lanjut, konsep kepemimpinan transformasional dari Bernard M. Bass juga relevan, dimana pemimpin mampu menginspirasi dan menggerakkan bawahan melalui internalisasi visi dan nilai bersama.

Dalam perspektif manajemen mutu, penerapan standar dari Ummi Foundation menunjukkan kesesuaian dengan prinsip *Total Quality Management*, yaitu adanya standar yang jelas, evaluasi berkelanjutan, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penanaman falsafah mutu dalam pembelajaran Al-Qur'an Metode Ummi di madrasah ini tidak hanya bersifat konseptual, tetapi telah diimplementasikan secara nyata melalui keteladanan kepala madrasah, penguatan nilai spiritual, sosialisasi budaya mutu yang berkelanjutan, serta penerapan standar kualitas yang terukur.

Dengan demikian, falsafah mutu yang dibangun bersifat komprehensif, mencakup dimensi nilai, sistem, dan kompetensi, sehingga mampu mendorong peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

b. Analisis Data kepemimpinan Gerakan mutu

Berdasarkan paparan data tersebut, dapat dianalisis bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam gerakan mutu menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang kuat, aktif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Pertama, keterlibatan langsung kepala madrasah dalam kegiatan pembinaan menunjukkan peran sebagai pemimpin instruksional. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai pelaku yang memahami secara langsung proses pembelajaran di kelas. Hal

ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan kontekstual.

Kedua, pendekatan motivasi yang digunakan mencerminkan perpaduan antara aspek spiritual dan profesional. Motivasi yang berbasis nilai keikhlasan dan amanah memberikan makna yang lebih dalam terhadap pekerjaan guru, sehingga mampu meningkatkan komitmen intrinsik.

Ketiga, sistem pembinaan yang dilakukan secara rutin dan terstruktur menunjukkan adanya upaya pengembangan profesional guru yang berkelanjutan. Kegiatan halaqah dan koordinasi rutin tidak hanya berfungsi sebagai forum evaluasi, tetapi juga sebagai sarana peningkatan kompetensi.

Keempat, pelaksanaan supervisi yang komprehensif menunjukkan bahwa pengawasan dilakukan secara menyeluruh, mencakup aspek proses, administrasi, dan hasil. Hal ini mencerminkan sistem manajemen mutu yang terintegrasi.

Kelima, adanya tindak lanjut dari hasil supervisi menunjukkan bahwa madrasah telah menerapkan siklus peningkatan mutu secara berkelanjutan. Evaluasi tidak berhenti pada penilaian, tetapi dilanjutkan dengan perbaikan yang konkret.

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala madrasah dalam gerakan mutu ini mencerminkan pendekatan yang holistik, mencakup aspek kepemimpinan, pembinaan, motivasi, dan pengawasan.

Temuan penelitian ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan teori kepemimpinan pendidikan. Wahjosumidjo menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah melalui fungsi manajerial dan kepemimpinan.Dalam konteks ini, keterlibatan

kepala madrasah dalam pembinaan dan supervisi menunjukkan implementasi nyata dari peran tersebut. Kepala madrasah tidak hanya mengelola, tetapi juga memimpin secara langsung proses peningkatan mutu.

Menurut Mulyasa, kepala sekolah harus berperan sebagai motivator dan supervisor yang mampu meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini terlihat dari upaya kepala madrasah dalam memberikan motivasi, penghargaan, serta pembinaan berkelanjutan.Selanjutnya, teori kepemimpinan transformasional dari Bass juga relevan dengan temuan penelitian ini. Kepala madrasah mampu menginspirasi guru melalui keteladanan, memberikan motivasi, serta mendorong peningkatan kinerja melalui pendekatan yang humanis.Selain itu, praktik supervisi yang diikuti dengan tindak lanjut menunjukkan kesesuaian dengan konsep manajemen mutu berkelanjutan. Dalam pendekatan ini, setiap proses evaluasi harus diikuti dengan perbaikan agar kualitas terus meningkat.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini tidak hanya sesuai dengan teori, tetapi juga menunjukkan implementasi yang kontekstual dan efektif dalam meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur’an.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam gerakan mutu pembelajaran Al-Qur’an Metode Ummi ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dalam pembinaan, pemberian motivasi yang berbasis nilai, pelaksanaan supervisi yang komprehensif, serta tindak lanjut yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.Kepemimpinan tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga transformasional, sehingga mampu menciptakan budaya mutu yang kuat dalam lingkungan madrasah.

c. **Perubahan Sistem dalam Gerakan Mutu**

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa perubahan sistem yang terjadi di madrasah ini menunjukkan adanya pergeseran menuju pengelolaan yang lebih matang dan berorientasi pada mutu. Perencanaan program tahunan menjadi indikator bahwa madrasah telah mulai menerapkan prinsip pengelolaan yang sistematis. Dengan adanya perencanaan yang jelas, setiap kegiatan pembelajaran memiliki arah dan tujuan yang terukur.Pembentukan struktur organisasi dengan melibatkan koordinator pembelajaran menunjukkan adanya upaya untuk memperjelas alur koordinasi. Hal ini penting dalam menjaga konsistensi pelaksanaan program di tingkat operasional.

Sistem monitoring yang dilakukan secara rutin juga menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya pengawasan berkelanjutan. Monitoring tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana refleksi bersama dalam memperbaiki kualitas pembelajaran.Evaluasi yang dilakukan secara bertahap mencerminkan pendekatan yang komprehensif dalam menilai mutu pembelajaran. Penilaian tidak hanya difokuskan pada kinerja guru, tetapi juga pada capaian belajar siswa.Sementara itu, belum adanya sistem penghargaan formal menunjukkan bahwa aspek motivasi eksternal belum menjadi prioritas utama. Namun, pendekatan pembinaan yang lebih dominan justru menunjukkan orientasi pada peningkatan kualitas secara kolektif, bukan kompetisi individu.

Hasil penelitian ini memiliki keterkaitan dengan pandangan Wahjosumidjo yang menekankan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola seluruh komponen pendidikan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.Selain itu, E. Mulyasa menyatakan bahwa keberhasilan pengelolaan pendidikan sangat dipengaruhi oleh adanya sistem

evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini tampak pada praktik monitoring dan evaluasi yang diterapkan di madrasah.

Dalam perspektif manajemen mutu, sistem yang dikembangkan mencerminkan prinsip perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dimana setiap hasil evaluasi menjadi dasar untuk melakukan penyempurnaan.Penggunaan standar dari Ummi Foundation juga menunjukkan bahwa madrasah telah mengacu pada sistem mutu eksternal, sehingga kualitas pembelajaran memiliki tolok ukur yang jelas.Perubahan sistem dalam mendukung mutu pembelajaran Al-Qur'an Metode Ummi di madrasah ini menunjukkan adanya upaya serius dalam membangun pengelolaan yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Hal ini ditandai dengan adanya perencanaan program yang sistematis, struktur organisasi yang jelas, serta mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara konsisten. Meskipun belum didukung oleh sistem penghargaan formal, pendekatan pembinaan yang diterapkan tetap mampu mendorong peningkatan kualitas secara menyeluruh.

d. Pendidikan dan Pelatihan Guru dalam Gerakan Mutu

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dikemukakan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan guru di madrasah ini menunjukkan arah yang progresif, namun masih menyisakan beberapa catatan kritis yang perlu dicermati.

Pertama, komitmen madrasah dalam menyediakan pelatihan dan dukungan anggaran merupakan langkah strategis yang patut diapresiasi. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa peningkatan mutu pembelajaran sangat bergantung pada kualitas guru. Namun demikian, efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh frekuensi kegiatan, tetapi juga oleh sejauh mana hasil pelatihan tersebut diimplementasikan dalam praktik pembelajaran. Dengan

kata lain, perlu ada mekanisme yang lebih terukur untuk memastikan transfer kompetensi dari pelatihan ke kelas.

Kedua, kebijakan sertifikasi guru merupakan langkah penting dalam standardisasi mutu. Akan tetapi, fakta bahwa pada tahap awal masih terdapat guru yang belum tersertifikasi menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan dan implementasi. Hal ini mengindikasikan bahwa proses transisi menuju standar mutu membutuhkan waktu serta strategi penguatan yang konsisten.

Ketiga, kegiatan halaqah sebagai bentuk pembinaan kolektif memiliki nilai positif dalam membangun budaya belajar bersama. Namun, efektivitas halaqah sangat bergantung pada kualitas interaksi dan kedisiplinan pelaksanaannya. Tanpa pengelolaan yang baik, halaqah berpotensi menjadi kegiatan rutin yang kurang memberikan dampak signifikan.

Keempat, pendampingan yang melibatkan lembaga eksternal dan kepala madrasah menunjukkan adanya sistem dukungan yang cukup kuat. Namun, ketergantungan yang berlebihan pada pihak eksternal juga perlu diantisipasi, agar madrasah tetap memiliki kemandirian dalam menjaga mutu pembelajaran.

Kelima, dukungan kebijakan dalam bentuk penyediaan waktu dan dana menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi telah menjadi prioritas. Namun, dalam perspektif manajemen pendidikan modern, pengembangan kompetensi seharusnya tidak hanya berfokus pada pelatihan formal, tetapi juga pada pengembangan budaya reflektif dan inovasi pembelajaran.

Dengan demikian, meskipun sistem yang ada telah menunjukkan arah yang positif, masih diperlukan penguatan pada aspek implementasi, evaluasi dampak pelatihan, serta pengembangan kemandirian lembaga.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Wahjosumidjo yang menekankan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab

dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan. Namun demikian, dalam perspektif yang lebih kritis, pengembangan sumber daya manusia tidak cukup hanya melalui pelatihan, tetapi juga memerlukan sistem evaluasi yang mampu mengukur dampak dari pelatihan tersebut terhadap kualitas pembelajaran.

Menurut E. Mulyasa, peningkatan profesionalisme guru harus dilakukan secara berkelanjutan melalui pembinaan, supervisi, dan refleksi praktik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan perlu diintegrasikan dengan sistem supervisi yang efektif.Konsep kepemimpinan transformasional dari Bernard M. Bass juga relevan, dimana pemimpin tidak hanya menyediakan fasilitas, tetapi juga memastikan bahwa perubahan kompetensi benar-benar terjadi pada individu yang dipimpin. Dalam konteks manajemen mutu, prinsip *continuous improvement* menekankan bahwa setiap program pengembangan harus diikuti dengan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, pelatihan dan sertifikasi seharusnya tidak berhenti pada pencapaian administratif, tetapi harus berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran secara nyata.Keterlibatan Ummi Foundation sebagai lembaga standar menunjukkan bahwa madrasah telah berada pada jalur yang benar dalam menjaga kualitas. Namun, kemandirian lembaga dalam mengelola mutu tetap menjadi faktor penting yang perlu diperkuat.Pendidikan dan pelatihan guru di madrasah ini telah menunjukkan arah pengembangan yang sistematis dan terencana, ditandai dengan adanya pelatihan, sertifikasi, pembinaan, serta pendampingan yang berkelanjutan.

Namun demikian, dari sudut pandang kritis, efektivitas program tersebut masih memerlukan penguatan, terutama dalam aspek implementasi hasil pelatihan, evaluasi dampak, serta pengembangan kemandirian lembaga. Dengan demikian, peningkatan mutu tidak

hanya bergantung pada penyediaan program, tetapi juga pada bagaimana program tersebut mampu mengubah praktik pembelajaran secara nyata dan berkelanjutan.

3. **Singkronisasi Data.**

   a. Penanaman Falsafah Mutu.Hasil penelitian menunjukkan bahwa penanaman falsafah mutu di MI Al Amin Dempelan Madiun berawal dari komitmen kepala madrasah dalam menanamkan nilai keikhlasan, amanah, tanggung jawab, dan kesadaran bahwa pembelajaran Al-Qur'an merupakan bagian dari ibadah. Nilai-nilai tersebut disosialisasikan melalui berbagai forum formal maupun informal, sehingga menjadi budaya kerja yang tertanam dalam diri guru.Temuan ini menunjukkan bahwa mutu pembelajaran tidak hanya dibangun melalui aspek teknis dan administratif, tetapi juga melalui penguatan aspek spiritual dan moral. Kepala madrasah berupaya mentransformasikan nilai-nilai keagamaan menjadi budaya mutu yang memengaruhi sikap, perilaku, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan pembelajaran Al-Qur'an. Transformasi data tersebut menunjukkan bahwa penanaman falsafah mutu telah berkembang dari sekadar penyampaian visi menjadi proses internalisasi nilai yang membentuk budaya mutu madrasah. Temuan ini sejalan dengan konsep **Value Based Leadership** dan prinsip **Total Quality Management (TQM)** yang menekankan pentingnya komitmen, budaya mutu, dan keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam mencapai kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

   b. Kepemimpinan dalam Gerakan Mutu. Berdasarkan hasil penelitian, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga terlibat langsung dalam pembinaan guru melalui halaqah, supervisi, pendampingan, motivasi spiritual, dan pemberian apresiasi. Keterlibatan

tersebut menciptakan hubungan yang dekat antara pemimpin dan guru sehingga proses peningkatan mutu berlangsung secara kolaboratif.

Data lapangan menunjukkan bahwa guru merasa lebih termotivasi ketika kepala madrasah hadir secara langsung dalam proses pembelajaran dan pembinaan. Motivasi yang diberikan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga menekankan makna spiritual dan nilai ibadah dalam mengajar Al-Qur'an.

Transformasi data ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah telah bergerak dari fungsi administratif menuju kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, membimbing, dan memberdayakan guru. Temuan ini sesuai dengan teori **Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass**, khususnya pada aspek *idealized influence* dan *inspirational motivation*, di mana pemimpin menjadi teladan sekaligus sumber inspirasi bagi bawahannya dalam mencapai mutu yang lebih baik.

c. Perubahan system dalam Gerakan mutu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an didukung oleh perubahan sistem yang semakin terstruktur, mulai dari penyusunan program tahunan, pembentukan koordinator Al-Qur'an, monitoring, evaluasi berkala, hingga tindak lanjut hasil evaluasi. Sistem tersebut memberikan arah yang jelas bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran.Keberadaan struktur organisasi dan mekanisme monitoring menunjukkan bahwa mutu tidak lagi bergantung pada individu, tetapi telah dikelola melalui sistem yang terencana. Setiap proses pembelajaran dipantau, dievaluasi, dan diperbaiki secara berkelanjutan untuk memastikan ketercapaian standar yang ditetapkan.

Transformasi data ini menunjukkan adanya perubahan dari pola kerja yang bersifat individual menuju sistem mutu yang terorganisasi dan berkelanjutan. Temuan tersebut sejalan dengan prinsip **Continuous Improvement** dalam TQM yang menekankan pentingnya perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan sebagai dasar peningkatan mutu pendidikan.

d. Pendidikan dan pelatihan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menjadikan pengembangan kompetensi guru sebagai strategi utama dalam meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an. Hal ini dilakukan melalui sertifikasi Ummi, pelatihan, upgrading, halaqah guru, pendampingan, serta dukungan anggaran dan kebijakan yang berkelanjutan. Program pengembangan tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis guru dalam membaca dan mengajarkan Al-Qur'an, tetapi juga membangun kesamaan standar pembelajaran sesuai ketentuan Ummi Foundation. Adanya pendampingan dan halaqah memperkuat implementasi hasil pelatihan dalam praktik pembelajaran sehari-hari.

   Transformasi data menunjukkan bahwa pengembangan guru tidak lagi dipahami sebagai kegiatan insidental, melainkan sebagai proses profesionalisasi yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan konsep **Pengembangan Profesional Guru** yang dikemukakan oleh Mulyasa, bahwa peningkatan kompetensi guru harus dilakukan secara terus-menerus melalui pelatihan, supervisi, pembinaan, dan refleksi praktik pembelajaran. Secara keseluruhan, transformasi data menunjukkan bahwa strategi kepala MI Al Amin Dempelan Madiun membentuk suatu sistem mutu yang saling terintegrasi. **Penanaman falsafah mutu** berfungsi sebagai fondasi nilai, **kepemimpinan dalam gerakan mutu** menjadi penggerak perubahan, **perubahan sistem**

menjadi sarana pengelolaan mutu, dan **pendidikan serta pelatihan guru** menjadi instrumen penguatan kompetensi. Sinergi keempat strategi tersebut menghasilkan peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an yang ditandai dengan meningkatnya kompetensi, profesionalisme, konsistensi penerapan Metode Ummi, serta kualitas pembelajaran Al-Qur'an yang lebih efektif dan sesuai standar.

BAB VI
IMPLIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA GURU AL-QUR'AN METODE UMMI DI MI PLUS AL ISLAM DAGANGAN DAN MI AL AMIN DEMPELAN MADIUN

Dalam bab ini, akan dibahas tentang fokus penelitian yang ketiga yaitu, implikasi peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Al Qur'an metode Ummi.

A. MI Plus Al Islam Dagangan

1. Paparan Data

a. Implikasi terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil analisis yang mengacu pada temuan penelitian dalam Bab IV dan Bab V ,kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam meningkatkan profesionalisme guru Al-Qur'an. Peningkatan ini tidak hanya tampak pada aspek keterampilan teknis dalam mengajar, tetapi juga mencakup dimensi pedagogik, spiritual, serta komitmen profesional guru dalam menjalankan tugasnya.Kepala madrasah secara konsisten mengimplementasikan berbagai strategi pembinaan yang terencana dan berkelanjutan. Program pengembangan kompetensi guru dilaksanakan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan Metode Ummi, sertifikasi guru, supervisi pembelajaran, serta pembinaan rutin dalam bentuk halaqah Al-Qur'an. Program-program tersebut dirancang dalam kerangka sistem mutu yang terintegrasi, sehingga tidak bersifat temporer, melainkan menjadi bagian dari budaya kerja madrasah. Dalam wawancara, kepala madrasah menegaskan:

> Kami tidak hanya menargetkan siswa mampu membaca Al-Qur'an dengan baik, tetapi guru juga harus terlebih dahulu memenuhi standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, setiap guru kami wajibkan mengikuti pelatihan dan pembinaan

> secara rutin agar kualitasnya tetap terjaga dan terus meningkat.[1]

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa orientasi kepemimpinan kepala madrasah bertumpu pada prinsip peningkatan mutu secara menyeluruh (total quality orientation), di mana kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas guru. Guru diposisikan sebagai aktor utama dalam proses pendidikan, sehingga peningkatan profesionalisme menjadi prioritas strategis dalam kebijakan madrasah.

Komitmen kepala madrasah terhadap mutu pembelajaran Al-Qur'an diwujudkan dalam kebijakan nyata, khususnya dalam penguatan sumber daya manusia. Kepala madrasah tidak hanya menetapkan standar, tetapi juga menyediakan sistem pendukung agar guru mampu mencapai standar tersebut melalui pembinaan yang berkesinambungan. Dari perspektif guru, dampak dari program pembinaan tersebut dirasakan secara langsung dalam praktik pembelajaran. Salah satu guru Ummi menyatakan:

> Setelah mengikuti pelatihan Ummi dan pembinaan rutin, saya merasa proses mengajar menjadi lebih terarah. Sebelumnya masih kurang terstruktur, tetapi sekarang sudah memiliki standar yang jelas.[2]

Pernyataan ini mengindikasikan bahwa peningkatan profesionalisme guru tidak hanya terjadi pada aspek pengetahuan, tetapi juga pada kemampuan dalam mengelola pembelajaran secara sistematis. Guru mulai memahami pentingnya perencanaan, penggunaan metode yang tepat, serta konsistensi dalam menerapkan standar pembelajaran. Selain itu, kegiatan halaqah menjadi salah satu instrumen penting dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru secara kolektif. Halaqah tidak hanya berfungsi sebagai forum pembinaan, tetapi juga sebagai ruang interaksi profesional yang memungkinkan

[1] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur Hidayati, Madiun, Desember 2025
[2] Wawancara guru MI Plus Al Islam, Muslimah, Madiun, Desember 2025

terjadinya proses belajar bersama antar guru. Halaqah tidak hanya berfungsi sebagai forum pembinaan, tetapi juga menjadi ruang interaksi profesional antar guru untuk belajar bersama, refleksi, dan peningkatan kompetensi secara kolaboratif. Sebagaimana diungkapkan oleh guru:

> Kegiatan halaqah sangat membantu kami, karena kami bisa saling mengoreksi bacaan dan metode mengajar, sekaligus berbagi pengalaman. Dari situ kami merasa tidak bekerja sendiri, tetapi saling mendukung dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.[3]

Temuan ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru berkembang tidak hanya secara individual, tetapi juga melalui komunitas belajar. Halaqah menjadi sarana untuk bertukar pengalaman dan memperbaiki kualitas pembelajaran secara bersama.Lebih lanjut, peningkatan profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu pelatihan yang berkelanjutan, penerapan standar kompetensi melalui sertifikasi Metode Ummi, serta supervisi rutin yang memberikan umpan balik bagi perbaikan pembelajaran.Hal ini pada akhirnya membentuk budaya profesional yang kolaboratif di lingkungan madrasah. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci yang saling berkaitan.

Pertama, adanya program pelatihan yang berkelanjutan menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan tidak hanya dilakukan sekali, tetapi secara rutin dan bertahap, sehingga guru memiliki kesempatan untuk terus memperbaiki kemampuan mereka.

Kedua, penerapan standar kompetensi yang jelas, khususnya melalui sertifikasi dan pelatihan Metode Ummi, memberikan arah yang tegas bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Standar ini

[3] Wawancara guru MI Plus Al Islam, Muslimah, Madiun, Desember 2025

menjadi acuan dalam menilai kualitas bacaan Al-Qur'an maupun metode pengajaran yang digunakan.

Ketiga, pelaksanaan supervisi secara rutin memberikan umpan balik langsung kepada guru. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang membantu guru dalam mengidentifikasi kelemahan dan melakukan perbaikan.

Keempat, penguatan budaya mutu yang ditanamkan oleh kepala madrasah menjadikan profesionalisme guru sebagai bagian dari kesadaran intrinsik, bukan sekadar kewajiban administratif. Guru terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri sebagai bentuk tanggung jawab profesional dan spiritual.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi program pengembangan profesional belum sepenuhnya merata. Beberapa guru masih menghadapi kendala dalam mengikuti program lanjutan, seperti upgrading dan PTT, yang disebabkan oleh keterbatasan waktu dan pembiayaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan program dengan pelaksanaan di lapangan.

Apabila dianalisis secara kritis, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sistem pembinaan yang ada telah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan penguatan pada aspek pemerataan dan keberlanjutan. Tanpa pemerataan program, terdapat potensi terjadinya variasi kompetensi antar guru yang dapat berdampak pada ketidakkonsistenan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki implikasi yang sangat kuat terhadap peningkatan profesionalisme guru Al-Qur'an. Peningkatan tersebut bersifat multidimensional, mencakup aspek kompetensi, sikap profesional, serta budaya kerja guru. Profesionalisme guru mengalami transformasi dari pola kerja yang bersifat individual dan

kurang terstruktur menuju pola kerja yang profesional, sistematis, dan berbasis standar mutu.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan profesionalisme guru tidak terlepas dari peran strategis kepala madrasah dalam merancang, mengimplementasikan, serta mengawal program pengembangan guru secara berkelanjutan. Meskipun demikian, diperlukan upaya lanjutan untuk memastikan bahwa seluruh guru mendapatkan akses yang sama terhadap program pengembangan profesional, sehingga mutu pembelajaran Al-Qur'an dapat meningkat secara optimal dan merata.

b. Implikasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis yang mengacu pada temuan penelitian dalam Bab IV dan Bab V, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap terbentuknya disiplin kerja guru Al-Qur'an. Disiplin kerja yang berkembang tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi telah bertransformasi menjadi budaya kerja yang mencerminkan tanggung jawab profesional dan kesadaran individu. Temuan pada Bab IV menunjukkan bahwa kepala madrasah secara konsisten membangun sistem kerja yang menuntut keteraturan, baik dalam aspek kehadiran, kesiapan mengajar, maupun pelaksanaan pembelajaran di kelas. Sistem tersebut diperkuat dengan mekanisme supervisi yang dilakukan secara rutin, serta adanya evaluasi berkala terhadap kinerja guru. Sementara itu, pada Bab V dijelaskan bahwa pembentukan disiplin kerja tidak terlepas dari penanaman nilai-nilai mutu dan kepemimpinan kepala madrasah yang menekankan pentingnya keteladanan dalam praktik sehari-hari. Dalam wawancara, kepala madrasah menyampaikan:

> Disiplin bukan hanya aturan, tetapi harus menjadi kesadaran. Karena itu, saya berusaha memberi contoh dengan datang tepat waktu, aktif dalam kegiatan, dan

> menunjukkan komitmen, agar guru dapat meneladani dan menjalankannya dengan penuh tanggung jawab.[4]

Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan bersifat transformatif, yaitu membangun kesadaran internal guru melalui keteladanan, bukan sekadar penegakan aturan. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengendali, tetapi juga sebagai figur yang memberikan contoh nyata dalam penerapan disiplin kerja. Keteladanan ini memiliki dampak psikologis yang kuat, karena guru cenderung meniru perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpinnya. Dari perspektif guru, perubahan dalam disiplin kerja dirasakan secara nyata dalam aktivitas sehari-hari. Salah satu guru menyatakan:

> Sekarang kami lebih tertib, baik dalam hal kehadiran maupun persiapan mengajar. Hal ini karena sudah ada target yang jelas yang harus dicapai, serta adanya evaluasi rutin yang membuat kami lebih disiplin dan bertanggung jawab. Dengan kondisi tersebut, kami menjadi lebih siap dalam melaksanakan pembelajaran dan berusaha terus meningkatkan kualitas mengajar.[5]

Pernyataan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru tidak terlepas dari adanya sistem kontrol yang jelas. Keberadaan target pembelajaran serta evaluasi yang berkelanjutan mendorong guru untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Guru tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga dituntut untuk siap secara akademik dan metodologis sebelum melaksanakan pembelajaran. Hal senada juga diungkapkan oleh guru lainnya:

> Kalau dulu mungkin masih santai dan belum terarah, tetapi sekarang sudah lebih terstruktur. Kami memiliki target yang jelas, sehingga setiap pertemuan kami tahu apa yang harus

[4] Wawancara Kepala MI Plus Al Islam, Nur hidayati, Madiun, Desember 2025
[5] Wawancara guru MI Plus Al Islam, Muslimah, Madiun, Desember 2025

> dicapai, dan pembelajaran menjadi lebih fokus serta terukur.[6]

Dari kutipan tersebut dapat dipahami bahwa disiplin kerja guru mengalami pergeseran yang cukup signifikan, dari pola kerja yang cenderung fleksibel dan kurang terarah menuju pola kerja yang sistematis dan berbasis target. Guru menjadi lebih terorganisir dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, karena adanya kejelasan tujuan yang harus dicapai dalam setiap pertemuan.

Selain itu, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berkembang seiring dengan terbentuknya sistem kerja yang terintegrasi. Sistem tersebut mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan di kelas, serta evaluasi hasil belajar. Dengan adanya sistem yang jelas, guru memiliki panduan yang konkret dalam menjalankan tugasnya, sehingga potensi terjadinya ketidakteraturan dapat diminimalkan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan implikasi yang sangat kuat terhadap peningkatan disiplin kerja guru Al-Qur'an. Disiplin yang terbentuk tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berkembang menjadi budaya kerja yang didasarkan pada kesadaran profesional, tanggung jawab, serta komitmen terhadap mutu pembelajaran. Transformasi ini menunjukkan adanya perubahan paradigma dalam bekerja, dari sekadar menjalankan tugas menuju pelaksanaan tugas yang terencana, terarah, dan berorientasi pada kualitas.

c. Implikasi terhadap Etos Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis yang mengacu pada temuan empiris dalam Bab IV dan pendalaman proses pada Bab V, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan

[6] Wawancara guru MI Plus Al Islam, Muslimah, Madiun, Desember 2025

implikasi yang sangat signifikan terhadap terbentuknya etos kerja guru yang berorientasi pada nilai-nilai spiritual. Etos kerja yang berkembang tidak hanya tercermin dalam peningkatan kinerja secara teknis, tetapi juga dalam perubahan paradigma berpikir guru dalam memaknai profesinya sebagai pendidik Al-Qur'an. Temuan pada Bab IV menunjukkan bahwa kepala madrasah secara sistematis membangun kultur religius melalui berbagai program pembinaan, seperti kegiatan tilawah rutin, halaqah Al-Qur'an, serta penegakan standar mutu bacaan yang konsisten. Program-program tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga menanamkan kesadaran bahwa aktivitas mengajar Al-Qur'an memiliki dimensi ibadah. Sementara itu, pada Bab V dijelaskan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan bersifat integratif, yaitu penguatan sistem mutu di madrasah ini tidak hanya dilakukan melalui aspek teknis dan manajerial, tetapi juga diintegrasikan dengan internalisasi nilai-nilai spiritual dalam setiap aktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah menekankan bahwa mengajar Al-Qur'an tidak sekadar dipandang sebagai pekerjaan, melainkan sebagai ladang pahala, sehingga penting bagi guru untuk meluruskan niat agar semangat dalam mengajar dapat tumbuh dari kesadaran diri. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai motivator spiritual yang mampu membangun kesadaran batin guru. Pendekatan ini mendorong terbentuknya motivasi intrinsik, di mana guru bekerja tidak semata karena tuntutan tugas, tetapi juga karena kesadaran akan nilai ibadah yang melekat dalam profesinya. Dari perspektif guru, perubahan tersebut dirasakan secara nyata dalam peningkatan semangat dan komitmen kerja. Salah satu guru mengungkapkan:

> Motivasi seperti itu sangat berpengaruh bagi kami, karena membuat kami lebih semangat dan menyadari bahwa apa yang kami lakukan bernilai ibadah. Dengan begitu, kami menjadi lebih ikhlas dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas.[7]

Berdasarkan hasil wawancara, ungkapan tersebut mengindikasikan bahwa internalisasi nilai spiritual telah mengubah orientasi kerja guru. Guru tidak lagi memandang pekerjaan sebagai rutinitas administratif semata, melainkan sebagai aktivitas yang memiliki makna ibadah. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kesungguhan dalam melaksanakan tugas serta munculnya rasa tanggung jawab yang lebih tinggi. Lebih lanjut, guru lain menyampaikan bahwa meskipun terdapat kegiatan tambahan seperti halaqah, mereka tetap mengikutinya dengan senang karena telah memandang kegiatan tersebut sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dan spiritual yang harus dijalankan. Berdasarkan temuan penelitian, implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an dapat dirumuskan dalam peta konsep berikut.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan kepala madrasah berimplikasi signifikan terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi di MI Plus Al Islam Dagangan melalui penguatan profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru. Profesionalisme guru meningkat melalui pelatihan berkelanjutan, sertifikasi Ummi, supervisi, dan halaqah yang mendorong terbentuknya kompetensi serta budaya kerja profesional berbasis mutu. Disiplin kerja berkembang dari sekadar kepatuhan terhadap aturan menjadi kesadaran profesional yang ditunjukkan melalui keteraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan pembelajaran. Sementara itu, etos kerja guru semakin kuat melalui internalisasi nilai-nilai spiritual

[7] Wawancara guru MI Plus Al Islam, Muslimah, Madiun, Desember 2025

yang menumbuhkan motivasi intrinsik, keikhlasan, komitmen, dan semangat pengabdian dalam mengajar Al-Qur'an. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah yang mengintegrasikan pembinaan kompetensi, penguatan budaya disiplin, dan penanaman nilai religius terbukti mampu membentuk guru Al-Qur'an yang profesional, disiplin, dan beretos kerja tinggi sehingga mendukung peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an secara berkelanjutan.

Gambar 6.1 Implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Al quran metode Ummi

Model Lingkaran Terintegrasi menunjukkan bahwa mutu pembelajaran Al-Qur'an ditentukan oleh mutu kinerja guru Al-Qur'an yang dibangun melalui profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru. Ketiga aspek tersebut diperkuat oleh kepemimpinan kepala madrasah melalui pembinaan, motivasi, dan supervisi. Sinergi seluruh komponen ini menghasilkan pembelajaran Al-Qur'an yang lebih efektif dan berkualitas.

2. Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat ditegaskan bahwa implikasi kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an

merupakan hasil dari proses kepemimpinan yang berlangsung secara sistematis, terarah, dan berkesinambungan sebagaimana telah dijelaskan dalam Bab V. Proses tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan menunjukkan adanya keterpaduan antara aspek struktural, kultural, dan spiritual dalam praktik kepemimpinan yang dijalankan.

Pertama, peningkatan profesionalisme guru dapat dipahami sebagai konsekuensi dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang dirancang secara matang. Program pelatihan, pembinaan, serta pendampingan yang dilakukan secara kontinu telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi guru, baik dalam aspek pedagogik maupun profesional, khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran Al-Qur'an metode Ummi. Dari sudut pandang teoritis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu mengelola pembelajaran secara efektif, sehingga berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar peserta didik.[179] Dalam perspektif pendidikan Islam, profesionalisme guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga menyangkut tanggung jawab moral dan amanah dalam menyampaikan ilmu.[180]

Kedua, implikasi terhadap disiplin kerja guru menunjukkan adanya hubungan yang erat antara sistem yang terstruktur dengan keteladanan pemimpin. Disiplin kerja yang terbentuk tidak semata-mata karena adanya aturan yang mengikat, tetapi juga karena adanya contoh konkret yang ditunjukkan oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya secara konsisten. Analisis ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah telah menerapkan pola kepemimpinan edukatif yang menempatkan keteladanan sebagai instrumen utama dalam membentuk budaya kerja. Perilaku pemimpin yang disiplin secara tidak langsung menjadi acuan bagi guru dalam bersikap dan bertindak. Selain itu, dalam perspektif pendidikan Islam, pendekatan keteladanan (*uswah hasanah*)

merupakan metode yang efektif dalam menanamkan nilai dan membentuk karakter, sehingga disiplin kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menjadi bagian dari kesadaran diri.

Ketiga, implikasi terhadap etos kerja guru menunjukkan adanya pergeseran orientasi kerja yang cukup mendasar, yaitu dari orientasi eksternal menuju motivasi intrinsik yang berbasis nilai spiritual. Guru tidak lagi memandang tugasnya sekadar sebagai pekerjaan rutin, tetapi sebagai bentuk pengabdian dan ibadah. Fenomena ini dapat dikaji sebagai bentuk implementasi kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin mampu mempengaruhi cara berpikir, nilai, serta sikap kerja bawahannya.[183] Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola lembaga, tetapi juga sebagai figur yang mampu menginspirasi dan membangun kesadaran makna dalam bekerja.

Dalam konteks pendidikan Islam, etos kerja yang dilandasi nilai ibadah akan melahirkan sikap ikhlas, tanggung jawab, serta komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas.[184] Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang bersumber dari nilai spiritual memiliki kekuatan yang lebih stabil dan berkelanjutan dibandingkan dengan motivasi yang hanya didorong oleh faktor eksternal.

Apabila ketiga implikasi tersebut dipahami secara menyeluruh, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini telah berhasil mengintegrasikan tiga dimensi utama dalam peningkatan mutu kinerja guru, yaitu dimensi struktural, kultural, dan spiritual. Dimensi struktural berperan dalam menyediakan sistem dan arah kerja, dimensi kultural membentuk kebiasaan dan perilaku kerja, sedangkan dimensi spiritual memberikan makna yang mendalam terhadap setiap aktivitas yang dilakukan. Ketiga dimensi tersebut saling melengkapi dan membentuk suatu sistem kepemimpinan yang utuh. Integrasi ini menjadi faktor kunci dalam menciptakan peningkatan mutu kinerja guru yang tidak hanya terlihat pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek sikap, nilai, dan kesadaran profesional.

Namun demikian, secara kritis dapat dicermati bahwa keberhasilan yang dicapai masih sangat dipengaruhi oleh peran kepala madrasah sebagai figur sentral. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperkuat sistem kelembagaan agar nilai-nilai yang telah terbentuk dapat terinternalisasi secara lebih permanen dalam budaya madrasah, sehingga tetap terjaga keberlanjutannya meskipun terjadi perubahan kepemimpinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an, tidak hanya dari aspek kompetensi, tetapi juga dari aspek disiplin dan etos kerja yang berbasis nilai spiritual.

Berdasarkan hasil analisis terhadap tiga implikasi utama, yaitu peningkatan profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru, dapat dilakukan pemaknaan lebih lanjut melalui proses sinkronisasi antara temuan empiris di lapangan dengan kerangka teori yang relevan. Sinkronisasi ini penting untuk menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga memiliki landasan konseptual yang kuat dalam kajian ilmiah. Secara teoritis, temuan penelitian ini memiliki kesesuaian yang erat dengan konsep kepemimpinan transformasional. Dalam perspektif ini, pemimpin dipandang sebagai agen perubahan yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mampu membangkitkan motivasi internal, menanamkan nilai, serta mengubah pola pikir dan sikap kerja bawahannya. Kesesuaian ini tampak jelas pada implikasi terhadap etos kerja guru, di mana kepala madrasah berhasil menumbuhkan kesadaran bahwa aktivitas mengajar Al-Qur'an bukan sekadar tugas formal, melainkan bagian dari ibadah. Transformasi cara pandang ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan telah menyentuh aspek terdalam dari motivasi kerja guru.

Selain itu, dimensi kepemimpinan transformasional juga tercermin dalam upaya peningkatan profesionalisme guru melalui berbagai

program pembinaan, pelatihan, dan pendampingan yang dilakukan secara berkesinambungan. Hal ini menunjukkan adanya perhatian terhadap pengembangan individu guru sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu. Dengan demikian, implikasi terhadap profesionalisme dan etos kerja dalam penelitian ini memperlihatkan keterkaitan yang kuat dengan karakteristik kepemimpinan transformasional.

Di sisi lain, praktik kepemimpinan yang diterapkan juga menunjukkan keterhubungan dengan prinsip-prinsip manajemen mutu terpadu (*Total Quality Management*). Pendekatan ini menekankan pentingnya orientasi pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, serta keterlibatan seluruh unsur dalam organisasi.

Integrasi ketiga pendekatan tersebut menghasilkan dampak yang komprehensif terhadap peningkatan mutu kinerja guru. Profesionalisme guru meningkat melalui penguatan kompetensi, disiplin kerja terbentuk melalui sistem dan keteladanan, sedangkan etos kerja berkembang melalui internalisasi nilai spiritual. Ketiga aspek ini saling melengkapi dan membentuk suatu sistem kerja yang utuh. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini telah menunjukkan keselarasan yang kuat dengan teori-teori kepemimpinan modern serta nilai-nilai pendidikan Islam. Sinkronisasi ini menjadi indikator bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menghasilkan perubahan yang nyata, baik dalam aspek kinerja, budaya kerja, maupun kesadaran nilai guru.

3. Singkronisasi Data

Berdasarkan hasil temuan penelitian pada Bab IV yang diperkuat melalui analisis pada Bab V, dapat disinkronisasikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki implikasi yang signifikan terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur’an. Implikasi tersebut tampak pada perubahan yang terjadi dalam aspek profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru. Ketiga aspek tersebut saling

berkaitan dan membentuk proses transformasi yang berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

a. Profesionalisme Guru. Data penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah secara konsisten melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi, seperti pelatihan Metode Ummi, sertifikasi guru, supervisi pembelajaran, serta pembinaan melalui halaqah Al-Qur'an. Program-program tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan guru dalam membaca, mengajarkan, dan mengelola pembelajaran Al-Qur'an sesuai standar yang telah ditetapkan. Guru yang sebelumnya mengajar berdasarkan pengalaman dan pemahaman masing-masing mulai memiliki acuan yang jelas dalam melaksanakan pembelajaran. Dengan adanya standar mutu, guru menjadi lebih terarah dalam menyusun perencanaan, melaksanakan proses pembelajaran, dan melakukan evaluasi hasil belajar. Transformasi yang terjadi menunjukkan perubahan dari pola kerja yang cenderung individual dan kurang terstruktur menuju pola kerja yang profesional, sistematis, kolaboratif, dan berbasis standar mutu.

b. Aspek disiplin kerja guru, sinkronisasi data menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya menerapkan aturan, tetapi juga membangun budaya disiplin melalui keteladanan, supervisi rutin, evaluasi berkala, serta penetapan target pembelajaran yang jelas. Kehadiran kepala madrasah sebagai figur teladan mendorong guru untuk meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran, persiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran, maupun penyelesaian tugas-tugas pendidikan. Guru menjadi lebih tertib dan bertanggung jawab karena memahami bahwa setiap kegiatan pembelajaran memiliki target yang harus dicapai. Dengan demikian, transformasi yang terjadi bukan sekadar peningkatan kepatuhan terhadap aturan, tetapi perubahan menuju disiplin yang berlandaskan kesadaran

profesional, komitmen terhadap tugas, dan orientasi pada mutu pembelajaran.

c. Pada Aspek etos kerja guru, singkronisasi data menunjukkan bahwa kepala madrasah berhasil mengintegrasikan penguatan mutu dengan nilai-nilai spiritual. Melalui kegiatan halaqah, pembinaan keagamaan, motivasi, serta penanaman pemahaman bahwa mengajar Al-Qur'an merupakan bagian dari ibadah, guru memperoleh dorongan moral dan spiritual dalam menjalankan tugasnya. Guru tidak lagi memandang aktivitas mengajar sebagai rutinitas pekerjaan semata, melainkan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT yang memiliki nilai pahala dan tanggung jawab moral. Kondisi tersebut melahirkan semangat kerja yang lebih tinggi, keikhlasan dalam mengajar, serta komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas diri dan kualitas pembelajaran. Transformasi yang terjadi tampak pada perubahan orientasi kerja guru, dari yang semula berfokus pada penyelesaian tugas menjadi berorientasi pada pengabdian, pelayanan pendidikan, dan pencapaian mutu.

Hasil sinkronisasi data tersebut menunjukkan bahwa ketiga implikasi tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling menguatkan. Profesionalisme guru yang meningkat mendorong pelaksanaan tugas yang lebih disiplin, sedangkan disiplin kerja yang baik memperkuat konsistensi guru dalam menerapkan kompetensi yang dimiliki. Di sisi lain, etos kerja yang dilandasi nilai-nilai spiritual menjadi penggerak utama yang menjaga keberlanjutan profesionalisme dan disiplin kerja. Integrasi ketiga aspek tersebut membentuk budaya mutu yang kuat di lingkungan madrasah.

Dengan demikian, transformasi yang dihasilkan dari kepemimpinan kepala madrasah dapat dirumuskan sebagai perubahan dari guru yang bekerja secara individual menuju guru yang profesional, dari guru yang berorientasi pada kepatuhan menuju guru yang disiplin karena

kesadaran, serta dari guru yang berorientasi pada tugas menuju guru yang berorientasi pada ibadah dan mutu. Transformasi tersebut pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an dan terciptanya pembelajaran Al-Qur'an yang lebih efektif, berkualitas, dan berkelanjutan di MI Plus Al Islam Dagangan.

B. MI Al Amin Dempelan Madiun

1. Paparan Data

a. Implikasi terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil kajian pada Bab IV dan Bab V, dapat diidentifikasi bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MI Al Amin Dempelan Madiun dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an melalui Metode Ummi dilaksanakan secara terencana, sistematis, serta berorientasi pada nilai-nilai spiritual. Praktik kepemimpinan tersebut diwujudkan melalui beberapa langkah strategis, meliputi internalisasi falsafah mutu, penguatan gerakan mutu, penataan sistem kelembagaan, serta peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Pada aspek penanaman falsafah mutu, kepala madrasah menekankan keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab sebagai dasar pembelajaran Al-Qur'an, yang ditanamkan melalui arahan dan keteladanan. Ia menyatakan bahwa mengajar Al-Qur'an merupakan ibadah yang menuntut niat lurus dan tanggung jawab.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa orientasi kerja guru diarahkan pada dimensi spiritual. Hal ini sejalan dengan ungkapan salah satu guru yang menyatakan bahwa mereka senantiasa diingatkan untuk menjaga niat dan tanggung jawab dalam mengajar, sehingga mereka menjadi lebih berhati-hati dan berusaha memberikan hasil terbaik dalam pembelajaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai spiritual telah tertanam dalam budaya kerja guru dan berkontribusi terhadap meningkatnya kesadaran profesional.

Selanjutnya, pada aspek gerakan mutu, kepala madrasah memperlihatkan keterlibatan yang aktif dalam berbagai kegiatan peningkatan kualitas, seperti halaqah, supervisi, dan pelatihan. Keterlibatan tersebut memberikan dampak positif terhadap motivasi guru. Salah satu guru mengungkapkan bahwa

> Mengajar Al-Qur'an bukan sekadar pekerjaan, tetapi bagian dari ibadah yang menuntut niat yang lurus, keikhlasan, dan tanggung jawab. Kami berusaha menjalankannya dengan sungguh-sungguh karena tidak hanya berdampak pada kemampuan membaca, tetapi juga pada pembentukan karakter peserta didik.

Keterlibatan ini tidak hanya bersifat formal, tetapi juga merupakan bagian dari strategi kepemimpinan. Kepala madrasah menyatakan bahwa dirinya tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga terlibat langsung dalam mendampingi guru agar mampu memahami dan menerapkan standar pembelajaran Metode Ummi secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat partisipatif dan berorientasi pada pembinaan.

Pada aspek sistem, madrasah telah melakukan berbagai upaya penataan guna mendukung kualitas pembelajaran. Langkah tersebut meliputi penyusunan program kerja tahunan, pembentukan struktur organisasi yang jelas, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala. Kepala madrasah menegaskan bahwa program tahunan dan evaluasi rutin disusun untuk memastikan bahwa pembelajaran Al- Qur'an berjalan sesuai dengan target dan standar yang telah ditentukan[5]. Guru juga merasakan manfaat dari sistem tersebut, karena memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan pembelajaran serta membantu mereka memahami capaian yang harus diraih[6]. Dengan demikian, sistem yang terorganisir menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Adapun dalam aspek pengembangan kompetensi, madrasah secara konsisten memberikan fasilitas berupa pelatihan dan sertifikasi bagi guru Al-Qur'an. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas bacaan serta kemampuan mengajar sesuai dengan standar Metode Ummi. Salah satu guru menyampaikan bahwa keikutsertaan dalam pelatihan dan sertifikasi sangat membantu dalam memperbaiki kualitas bacaan maupun metode pembelajaran[7]. Kepala madrasah juga menegaskan bahwa seluruh guru diupayakan memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga program pelatihan menjadi bagian yang wajib diikuti[8]. Hal ini menunjukkan adanya komitmen kuat dalam menjaga kualitas pembelajaran melalui peningkatan kompetensi guru.

Secara keseluruhan, berbagai upaya kepemimpinan tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru, kedisiplinan kerja, serta terbentuknya etos kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai spiritual. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berpengaruh pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kesadaran kerja guru sebagaimana telah diuraikan pada Bab IV.

b. Implikasi terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV dan Bab V, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki implikasi yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja guru Al-Qur'an di MI Al Amin Dempelan Madiun. Disiplin kerja yang terbentuk tidak lagi semata-mata didorong oleh kepatuhan terhadap aturan formal, melainkan telah berkembang menjadi kesadaran yang bersumber dari nilai-nilai moral dan spiritual. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan telah mengalami pergeseran makna, dari sekadar kewajiban administratif menjadi bagian integral dari tanggung jawab pribadi dan profesional guru. Kepala madrasah secara konsisten menanamkan pemahaman bahwa disiplin

merupakan bagian dari amanah yang harus dijalankan dengan penuh kesungguhan. Dalam salah satu wawancara, kepala madrasah menegaskan bahwa kedisiplinan memiliki keterkaitan langsung dengan kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Ia menyampaikan bahwa apabila guru tidak memiliki kedisiplinan yang baik, maka proses pembelajaran juga tidak akan berjalan secara optimal. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa disiplin diposisikan sebagai elemen kunci dalam menjamin mutu pembelajaran Al-Qur'an.

Implikasi dari penanaman nilai tersebut tampak pada perubahan perilaku kerja guru yang semakin positif. Guru menyatakan bahwa saat ini mereka menjadi lebih disiplin dalam berbagai aspek, mulai dari kehadiran, kesiapan sebelum mengajar, hingga penyelesaian target pembelajaran yang telah ditetapkan. Perubahan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak lagi bersifat mekanis atau sekadar respons terhadap pengawasan, tetapi telah menjadi bagian dari kesadaran profesional yang tertanam dalam diri guru.

Lebih lanjut, peningkatan disiplin juga tercermin dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang semakin terstruktur. Guru mengungkapkan bahwa mereka telah terbiasa mempersiapkan pembelajaran sesuai dengan target capaian yang telah ditentukan, seperti target jilid dalam Metode Ummi, sehingga kegiatan pembelajaran tidak dilakukan secara spontan tanpa perencanaan yang matang. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan tanggung jawab profesional dalam mengelola proses pembelajaran secara sistematis dan terarah.

Selain itu, keteladanan kepala madrasah turut memperkuat terbentuknya disiplin kerja guru. Sikap konsisten yang ditunjukkan oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugas, seperti kedisiplinan waktu, keterlibatan dalam kegiatan pembinaan, serta komitmen terhadap kualitas, menjadi contoh nyata yang diikuti oleh guru. Dengan demikian, proses pembentukan disiplin tidak hanya terjadi

melalui instruksi, tetapi juga melalui praktik langsung yang dapat diamati dan diteladani.

Namun demikian, secara kritis dapat disampaikan bahwa disiplin kerja yang telah terbentuk perlu terus diperkuat melalui sistem yang berkelanjutan. Meskipun pendekatan berbasis nilai mampu menumbuhkan kesadaran internal, keberlangsungan disiplin tetap memerlukan dukungan berupa sistem monitoring, evaluasi, serta penguatan kebijakan yang konsisten. Hal ini penting agar disiplin kerja yang telah terbentuk tidak mengalami penurunan seiring waktu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di MI Al Amin Dempelan Madiun telah mengalami transformasi yang cukup signifikan, yaitu dari disiplin yang bersifat eksternal menuju disiplin yang berbasis kesadaran internal. Perubahan ini menjadi indikator keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya kerja yang tidak hanya disiplin secara formal, tetapi juga kuat secara nilai dan kesadaran profesional.

c. Implikasi terhadap Etos Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV dan Bab V, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki implikasi yang signifikan terhadap terbentuknya etos kerja guru Al-Qur'an di MI Al Amin Dempelan Madiun. Etos kerja yang berkembang tidak lagi

sekadar berorientasi pada pemenuhan kewajiban formal, tetapi telah mengalami transformasi menjadi etos kerja yang dilandasi oleh nilai- nilai spiritual. Guru tidak hanya bekerja karena tuntutan profesi, melainkan juga didorong oleh kesadaran religius bahwa aktivitas mengajar Al-Qur'an merupakan bagian dari ibadah yang memiliki nilai pengabdian.

Proses pembentukan etos kerja tersebut tidak terlepas dari upaya kepala madrasah dalam menanamkan nilai-nilai keikhlasan, amanah,

dan tanggung jawab secara konsisten. Melalui pendekatan ini, guru diarahkan untuk memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam, sehingga muncul dorongan intrinsik untuk bekerja secara optimal. Dalam wawancara, salah satu guru mengungkapkan bahwa mereka memandang kegiatan mengajar Al-Qur'an bukan hanya sebagai rutinitas kerja, tetapi sebagai bentuk ibadah yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran.[191] Pernyataan ini menunjukkan bahwa nilai spiritual telah menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Sejalan dengan hal tersebut, kepala madrasah juga menekankan pentingnya niat sebagai landasan dalam bekerja. Ia menyampaikan bahwa kualitas kinerja guru sangat dipengaruhi oleh niat yang mendasarinya. Apabila niat yang dimiliki sudah benar dan dilandasi keikhlasan, maka pelaksanaan tugas akan dilakukan secara maksimal dan penuh tanggung jawab. Penekanan pada aspek niat ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan administratif, tetapi juga menyentuh dimensi internal atau batiniah guru. Selain itu, etos kerja guru juga tercermin dari tingginya partisipasi dan antusiasme dalam mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti halaqah dan pembinaan, meskipun kegiatan tersebut sering dilaksanakan di luar jam kerja formal. Guru menyatakan bahwa keikutsertaan mereka dalam kegiatan tersebut didorong oleh kebutuhan untuk memperbaiki kualitas diri, bukan semata-mata karena kewajiban atau tekanan dari pihak madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru telah berkembang menjadi motivasi intrinsik yang kuat dan berkelanjutan.

Dengan demikian, temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja guru telah berkembang menjadi etos kerja berbasis nilai atau *spiritual work ethic*, yaitu etos kerja yang bersumber dari kesadaran religius dan tanggung jawab moral. Etos kerja semacam

ini memiliki kekuatan yang lebih stabil dibandingkan dengan motivasi yang hanya bergantung pada faktor eksternal, karena didukung oleh keyakinan dan komitmen pribadi. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada nilai terbukti efektif dalam membangun budaya kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermakna secara spiritual.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan kepala madrasah di MI Al Amin Dempelan Madiun berimplikasi signifikan terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an Metode Ummi melalui penguatan profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru yang berbasis nilai-nilai spiritual. Profesionalisme guru meningkat melalui pelatihan, sertifikasi, supervisi, serta pembinaan berkelanjutan yang mendorong guru bekerja sesuai standar mutu pembelajaran Al-Qur'an. Disiplin kerja berkembang dari kepatuhan terhadap aturan menjadi kesadaran internal yang tercermin dalam keteraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, etos kerja guru mengalami transformasi dari orientasi kewajiban menuju orientasi ibadah melalui penanaman nilai keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab. Integrasi ketiga aspek tersebut membentuk budaya mutu yang kuat sehingga menghasilkan guru Al-Qur'an yang profesional, disiplin, berkomitmen, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran Al-Qur'an.

Implikasi kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an dapat digambarkan melalui peta konsep berikut.

Gambar 6.2 Peta konsep implikasi kepemimpinan kepala madrasah

Peta konsep tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor utama yang memengaruhi profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru Al-Qur'an. Ketiga aspek tersebut saling mendukung dalam meningkatkan mutu kinerja guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

2. Analisis Data Implikasi

Berdasarkan hasil kajian pada Bab IV dan Bab V, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MI Al Amin Dempelan Madiun memberikan pengaruh yang luas dan mendalam terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an. Pengaruh tersebut tidak hanya terlihat pada satu aspek tertentu, tetapi mencakup berbagai dimensi yang saling berkaitan, khususnya profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru. Ketiga aspek

tersebut membentuk satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menciptakan budaya kerja yang berkualitas dan berkelanjutan.

Pada aspek profesionalisme, kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan adanya perhatian yang serius terhadap peningkatan kualitas guru. Hal ini tercermin melalui berbagai program yang dirancang secara sistematis, seperti pelatihan, sertifikasi, supervisi, serta kegiatan pembinaan yang dilakukan secara rutin. Program-program tersebut tidak hanya berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan teknis guru dalam membaca dan mengajarkan Al-Qur'an sesuai dengan standar Metode Ummi, tetapi juga memperkuat kemampuan pedagogik dan tanggung jawab profesional. Dengan demikian, profesionalisme guru tidak hanya terbatas pada keterampilan, tetapi juga mencakup sikap kerja, komitmen, dan kesadaran akan pentingnya kualitas pembelajaran.

Dalam aspek disiplin kerja, hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan yang cukup mendasar. Disiplin yang awalnya lebih dipengaruhi oleh aturan dan pengawasan eksternal, secara bertahap berkembang menjadi disiplin yang muncul dari kesadaran individu. Proses ini terjadi melalui penanaman nilai-nilai seperti keikhlasan dan amanah yang dilakukan secara konsisten oleh kepala madrasah. Akibatnya, disiplin tidak lagi dipahami sebagai kewajiban yang harus dipatuhi, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab pribadi dan profesional. Perubahan ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang berbasis nilai mampu membentuk perilaku kerja yang lebih stabil dan tidak bergantung pada pengawasan semata.Sementara itu, dalam aspek etos kerja, kepemimpinan kepala madrasah juga memberikan dampak yang signifikan. Guru menunjukkan adanya peningkatan semangat kerja yang tidak hanya didorong oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh kesadaran bahwa aktivitas mengajar memiliki nilai ibadah. Hal ini mendorong terbentuknya motivasi intrinsik yang lebih kuat dan berkelanjutan. Indikatornya dapat dilihat dari kesungguhan guru dalam

melaksanakan tugas, kesiapan dalam mengikuti kegiatan pembinaan, serta keinginan untuk terus meningkatkan kualitas diri. Dengan demikian, etos kerja yang berkembang tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang mendalam.

Apabila dianalisis secara menyeluruh, ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah telah mampu mendorong perubahan yang tidak hanya bersifat lahiriah, tetapi juga menyentuh aspek kesadaran internal guru. Nilai-nilai seperti keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab menjadi dasar dalam membentuk perilaku kerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan memiliki karakter transformasional, karena mampu mengubah cara pandang, sikap, dan perilaku guru secara menyeluruh.

Namun demikian, secara kritis dapat dikemukakan bahwa keberhasilan tersebut masih memerlukan dukungan sistem yang lebih kuat agar dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Meskipun nilai-nilai telah terinternalisasi dengan baik, keberadaan sistem yang terstruktur, seperti evaluasi yang terukur, pengawasan yang konsisten, serta penghargaan terhadap kinerja, tetap diperlukan. Tanpa adanya dukungan tersebut, terdapat kemungkinan bahwa capaian yang telah diperoleh tidak dapat bertahan dalam jangka panjang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam aspek teknis, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang berbasis nilai. Perpaduan antara profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai spiritual menjadi faktor utama dalam menciptakan pembelajaran Al-Qur’an yang berkualitas dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap implikasi kepemimpinan kepala madrasah yang mencakup aspek profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru, dapat dilakukan integrasi antara temuan empiris penelitian dengan berbagai konsep dalam teori kepemimpinan dan

manajemen pendidikan. Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara praktik kepemimpinan di lapangan dengan kerangka teoritik yang berkembang dalam kajian kepemimpinan pendidikan modern. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat keselarasan antara temuan penelitian dengan teori kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah yang mengintegrasikan nilai, keteladanan, dan pembinaan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru secara simultan dan berkelanjutan

3. Singkronisasi data

Sinkronisasi data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MI Al Amin Dempelan Madiun memberikan implikasi yang signifikan terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an melalui penguatan profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru. Ketiga aspek tersebut tidak berkembang secara terpisah, melainkan saling berkaitan dan membentuk proses transformasi yang berkelanjutan dalam budaya kerja guru.

a. Aspek profesionalisme, sinkronisasi data menunjukkan bahwa internalisasi falsafah mutu, keterlibatan kepala madrasah dalam gerakan mutu, penataan sistem kelembagaan, serta program pelatihan dan sertifikasi telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi guru. Guru tidak hanya mengalami peningkatan kemampuan membaca dan mengajar Al-Qur'an sesuai standar Metode Ummi, tetapi juga mengalami peningkatan kesadaran profesional dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini menunjukkan adanya transformasi dari pola kerja yang sebelumnya lebih bertumpu pada pengalaman dan kebiasaan menuju pola kerja yang profesional, terstandar, terukur, dan berorientasi pada mutu pembelajaran.

b. Aspek disiplin kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah berhasil membangun disiplin melalui perpaduan antara

keteladanan, pembinaan nilai, monitoring, dan evaluasi yang berkelanjutan. Guru menjadi lebih tertib dalam kehadiran, persiapan pembelajaran, pencapaian target, serta pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Disiplin yang terbentuk tidak lagi sekadar didasarkan pada kepatuhan terhadap aturan dan pengawasan, tetapi berkembang menjadi kesadaran pribadi yang berlandaskan nilai amanah dan tanggung jawab. Dengan demikian, transformasi yang terjadi adalah perubahan dari disiplin yang bersifat eksternal menuju disiplin yang lahir dari kesadaran internal dan komitmen profesional.

c. Aspek etos kerja, kepemimpinan kepala madrasah yang menekankan nilai keikhlasan, amanah, dan orientasi ibadah telah membentuk motivasi intrinsik guru dalam bekerja. Guru memandang aktivitas mengajar Al-Qur'an tidak hanya sebagai kewajiban profesi, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah SWT. Hal tersebut terlihat dari meningkatnya semangat kerja, komitmen mengikuti pembinaan, kesungguhan dalam mengajar, serta keinginan untuk terus memperbaiki kualitas diri. Oleh karena itu, transformasi yang terjadi adalah perubahan orientasi kerja dari sekadar memenuhi kewajiban menuju etos kerja yang berbasis nilai spiritual dan pengabdian.

Hasil sinkronisasi data menunjukkan bahwa profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja guru saling memperkuat satu sama lain. Profesionalisme yang meningkat mendorong guru bekerja lebih disiplin, sedangkan disiplin kerja yang baik memperkuat konsistensi dalam menjalankan kompetensi profesional. Di sisi lain, etos kerja berbasis spiritual menjadi fondasi yang menjaga keberlangsungan profesionalisme dan disiplin kerja. Integrasi ketiga aspek tersebut membentuk budaya mutu yang kuat dalam penyelenggaraan pembelajaran Al-Qur'an.

Dengan demikian, transformasi yang dihasilkan dari kepemimpinan kepala madrasah di MI Al Amin Dempelan Madiun dapat dirumuskan sebagai perubahan dari guru yang bekerja berdasarkan kebiasaan menjadi guru yang profesional dan berbasis standar mutu, dari disiplin karena pengawasan menjadi disiplin karena kesadaran, serta dari bekerja karena kewajiban menjadi bekerja karena ibadah dan pengabdian. Transformasi tersebut pada akhirnya bermuara pada terbentuknya budaya mutu yang mendukung peningkatan mutu kinerja guru dan kualitas pembelajaran Al-Qur'an secara berkelanjutan.

BAB VII
KESIMPULAN

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan, implikasi teoritis, praktis dan saran. Penarikan kesimpulan berdasarkan paparan data, analisis data dan temuan penelitian yang disesuaikan dengan fokus penelitian.

A. Kesimpulan

1. Penelitian di MI Plus Al Islam Dagangan Madiun
   a. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.

      Kepala MI Plus Al Islam Dagangan menjalankan perannya secara komprehensif melalui fungsi Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator (EMASLIM). Sebagai educator, kepala madrasah membina dan mengembangkan kompetensi guru Al-Qur'an melalui pelatihan, halaqah, dan pendampingan. Sebagai manager dan administrator, kepala madrasah merencanakan, mengorganisasi, serta mengelola program pembelajaran Al-Qur'an secara sistematis sesuai standar Metode Ummi. Sebagai supervisor, kepala madrasah melakukan supervisi dan evaluasi secara berkala untuk memastikan kualitas pembelajaran. Sebagai leader, innovator, dan motivator, kepala madrasah memberikan keteladanan, mendorong inovasi pembelajaran, serta membangun semangat dan komitmen guru untuk terus meningkatkan mutu kinerja. Keseluruhan peran tersebut berjalan secara terpadu dalam membentuk budaya mutu pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

   b. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

      Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru Al-Qur'an dilaksanakan melalui penanaman falsafah mutu, penguatan budaya mutu, pengembangan sistem pembelajaran yang terstruktur, serta peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Kepala madrasah

menanamkan nilai-nilai mutu dalam setiap aktivitas pembelajaran sehingga menjadi budaya kerja yang melekat pada guru. Selain itu, peningkatan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, sertifikasi, supervisi, dan halaqah yang mendukung penguatan kemampuan pedagogik, profesional, dan spiritual guru. Strategi tersebut diperkuat dengan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan sehingga mutu pembelajaran dapat terjaga dan terus mengalami peningkatan.

c. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah memberikan implikasi yang signifikan terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an. Implikasi tersebut terlihat pada meningkatnya profesionalisme guru melalui penguasaan kompetensi dan penerapan standar pembelajaran yang lebih sistematis. Disiplin kerja guru juga mengalami peningkatan yang ditunjukkan oleh keteraturan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab terhadap target pembelajaran, serta konsistensi dalam menjaga kualitas pembelajaran. Selain itu, etos kerja guru berkembang menjadi lebih kuat karena didasari oleh kesadaran bahwa mengajar Al-Qur'an merupakan bagian dari ibadah. Integrasi antara profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja tersebut membentuk budaya mutu yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an secara berkelanjutan.

2. Penelitian di MI Al Amin Dempelan Madiun

a. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala MI Al Amin Dempelan Madiun menjalankan peran kepemimpinannya melalui fungsi EMASLIM yang berorientasi pada penguatan mutu dan nilai-nilai spiritual. Sebagai educator, kepala madrasah membina guru melalui pelatihan, pembinaan keagamaan, dan pengembangan kompetensi Al-Qur'an. Sebagai

manager dan administrator, kepala madrasah menata program kerja, sistem kelembagaan, dan administrasi pembelajaran secara terstruktur. Sebagai supervisor, kepala madrasah melakukan monitoring, evaluasi, dan pendampingan secara rutin untuk memastikan ketercapaian target pembelajaran. Sebagai leader, innovator, dan motivator, kepala madrasah memberikan keteladanan, mengembangkan budaya mutu, serta menanamkan nilai keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai pendidik Al-Qur'an.

b. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Strategi kepemimpinan kepala madrasah dilaksanakan melalui internalisasi falsafah mutu, penguatan gerakan mutu, penataan sistem kelembagaan, dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Nilai-nilai keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab ditanamkan sebagai landasan dalam melaksanakan pembelajaran Al-Qur'an. Kepala madrasah juga aktif menggerakkan budaya mutu melalui halaqah, supervisi, pembinaan, serta keterlibatan langsung dalam proses peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan dan sertifikasi Metode Ummi, yang didukung oleh sistem monitoring dan evaluasi yang terencana sehingga pembelajaran dapat berjalan sesuai standar dan target yang telah ditetapkan.

d. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah memberikan implikasi yang kuat terhadap peningkatan mutu kinerja guru Al-Qur'an melalui penguatan profesionalisme, disiplin kerja, dan etos kerja berbasis nilai spiritual. Profesionalisme guru meningkat melalui penguasaan standar pembelajaran dan kompetensi Metode Ummi yang lebih baik. Disiplin kerja berkembang dari kepatuhan terhadap aturan menjadi kesadaran internal yang dilandasi

tanggung jawab dan amanah. Sementara itu, etos kerja guru mengalami transformasi dari orientasi pemenuhan kewajiban menuju orientasi ibadah dan pengabdian. Perubahan tersebut membentuk budaya mutu yang tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja guru, tetapi juga memperkuat komitmen guru dalam memberikan layanan pembelajaran Al-Qur'an yang berkualitas, efektif, dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Kepala Madrasah

   Kepala madrasah diharapkan dapat terus memperkuat kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran Al- Qur'an dengan melakukan pembinaan guru secara berkelanjutan. Program pelatihan, supervisi, serta pendampingan guru perlu dilaksanakan secara lebih sistematis agar peningkatan kompetensi guru dapat berlangsung secara merata. Selain itu, kepala madrasah juga diharapkan dapat memperluas kerja sama dengan lembaga pengembangan metode Ummi guna mendukung peningkatan kualitas pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

2. Bagi Guru Al-Qur'an

   Guru Al-Qur'an diharapkan terus meningkatkan profesionalisme dalam mengajar dengan memperbaiki kualitas bacaan Al-Qur'an, memperdalam pemahaman terhadap metode Ummi, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih kreatif dan efektif. Guru juga diharapkan menjaga komitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran Al-Qur'an sebagai bagian dari amanah pendidikan.

3. Bagi Madrasah

Madrasah diharapkan dapat memperkuat sistem penjaminan mutu pembelajaran Al-Qur'an dengan menyediakan dukungan sarana, program pelatihan, serta kebijakan yang mendorong peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Selain itu, madrasah juga perlu memastikan bahwa seluruh guru yang mengajar Al-Qur'an telah memenuhi standar kompetensi dan sertifikasi metode Ummi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih luas dengan melibatkan lebih banyak lembaga pendidikan atau mengkaji aspek lain yang berkaitan dengan pembelajaran Al-Qur'an, seperti efektivitas metode pembelajaran, pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi belajar siswa, atau pengembangan model manajemen mutu pembelajaran Al-Qur'an di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, M. Barnawi. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.

Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Bogdan, Robert C., dan Steven J. Taylor. *Introduction to Qualitative Research Methods: A Phenomenological Approach to the Social Sciences*. New York: John Wiley & Sons, 1975.

Denzin, Norman K. *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill Book Company, 1978.

Dr. Sabariah, Dr. H. Rufi'i, Dr. Agustina. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah: Penerbit Amerta Media, n.d.

Edward Sallis. *Total Quality Management in Education, Manajemen Mutu Pendidikan Terpadu*. Edited by Monica. Yokjakarta: IRCiSoD, 2015.

Fauzi, Ahmad. "Kepemimpinan Manajerial Kepala Madrasah Tsanawiyah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *At Tarbiyah: Jurnal Kependidikan* 29 No.2 (2019).

———. "Supporting Factors And Inhibitors Leadership Madrasahs in the Development of Islamic Education Institutions." *Nidh*

Fauzi, Ahmad. "Supporting Factors And Inhibitors Leadership Madrasahs in the Development of Islamic Education Institutions." *Nidhomul Haq* 2, no. 2 (2017): 53–64.

Fauzi,A. *"Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru."* Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 2022.*

Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness.New York: McGraw-Hill, 1967.

Goleman, D. *What makes a leader?* Harvard Business Review*,* 76(6), 1998.

House, Robert J., Paul J. Hanges, Mansour Javidan, Peter W. Dorfman, dan Vipin Gupta. Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies.Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2004.

Hasan,S.,& Wahyuni,T.Kontribusi Penerapan Metode Qiroati Dalam Pembelajaran Membaca Al-Qur'an Secara Tartil. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 45–54. https://doi.org/10.30599/jpia.v5i1.317,2018.

Hersey, Paul, dan Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1969..

Hidayat, K. "Implementasi Metode Ummi dalam Pembelajaran Al-Qur'an di SDIT Al-Ihsan Cirebon." Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2),* 2019.

Hofstede, Geert. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. 2nd ed, (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2001).

House, R. J. A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 1971.

Hidayat, Rais, Vicihayu Dyah M, and Himmatul Ulya. "Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21: Sebuah Tinjauan Teoretis." *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 4, no. 1 (2019): 61–68. https://doi.org/10.34125/kp.v4i1.394.

Ka-Do, Hanan, Bahaking Rama, St. Syamsudduha, and Danial Rahman. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2023): 73–83. https://doi.org/10.30863/ajmpi.v13i1.2591.

Karim, Akhmad, Barham Siregar, Boby Indra Prayoga, Suyitno, and Ari Kartiko. "Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah." *Munaddhomah* 3, no. 3 (2022): 306–18. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287.

Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah*. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*,13(1),1–14. https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323,2023

Kementerian Agama RI. *Pedoman Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam pada Madrasah.* Jakarta: Direktorat Pendidikan Madrasah, 2019.

Kouzes, James M., dan Barry Z. Posner. The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations. 6th ed. Hoboken, NJ: Wiley, 2017.

Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

Larson, L., & DeChurch, L. A. (2020). *Leading teams in the digital age: Four perspectives on technology and what they mean for leading teams.* The Leadership Quarterly, 31(1), 101377.

Latifah, Nur. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Pendidikan." Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan 2, no. 2 (2022): 175–183.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. *"Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited."* School Leadership & Management, 40(1), 2020.

Lincoln, Yvonna S., dan Egon G. Guba. *Effective Evaluation: Improving the Usefulness of Evaluation Results Through Responsive and Naturalistic Approaches*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1981

Lofland, John. *Analyzing Social Settings: A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company, 1984.

Malayu S.P.Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

Manan, Muhamad Abdul. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu." *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan* 13, no. 1 (2019): 173–96. https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v13i1.456.

Masruri & Yusuf, M.S. *Metode Ummi: Belajar Membaca Al-Qur'an dengan Tartil dan Menyenangkan.* Surabaya: Ummi Foundation, 2017.

Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Ed. ke-3. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc., 2014.

Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Cet. XV. Bandung: Remaja Rosdakarya,2014.

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK.* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.

Nurlaila, S.. *"Efektivitas Metode Ummi dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qur'an Siswa MI Al-Hidayah Malang."* Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 2(1),* 2020.

Northouse, P. G. *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications, 2022.

Nasyarudin, Ahmad, Ubabuddin, and Ahmad Zabidi. "1786-Article Text-5882-1-10-20240912," 2024, 821–38.

Ningsih, Pitri Ristia. "Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 11 Takengon," no. 02 (2024): 525–536. https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7097.

Nurul Arifin, Saiful Annur, Yuniar, Muhammad fauzi, Junaidah. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Membaca Al Qur'an." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13 No.4 (2024): 4863–77.

Nursyamsi Ichsaan, Muh Ramli. "Peran Penyidik Sebagai Aparat Penegak Hukum Dalam Mengungkap Kasus Perjudian Kartu Domino Qiu-Qiu Di Desa Salu Jambu Kabupaten Luwu (Studi Kasus)." *Jurnal Delik Adpertisi* 1, no. 1 (2022): 1–8.

P.Siagian, Sondang. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Patton, Michael Quinn. *Qualitative Evaluation Methods*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1987.

Prensky, M. *Digital Natives, Digital Immigrants: Education in the Age of Technology.* New York: Corwin Press, 2021.

Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam : Strategi Baru Pengelolaan Pendidikan Islam,* Malang : Erlangga, 2007.

Rahmawati, F. *"Tantangan Pembelajaran Al-Qur'an di Era Digital."* Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hadis*, 5(1),* 2021.

Robinson, V., Lloyd, C., & Rowe, K. *"The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types."* Educational Administration Quarterly*,* 44(5), 2018.

Rosdiana, A. *"Kompetensi Guru Al-Qur'an dalam Perspektif Pendidikan Islam Kontemporer."* Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2),* 2020.

Rusman. *Model-Model Pembelajaran :Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.

Sabariah, Rufi'i, Agustina. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah: Penerbit Amerta Media, n.d.

———. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Edited by Antoni Pardede. Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah: Penerbit Amerta Media, 2024.

Saepudin, A. *"Studi Komparatif Metode Ummi dan Metode Qira'ati dalam Pembelajaran Al-Qur'an."* Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 6*(1), 2021.

Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Cet. IV. Bandung: Alfabeta,2008.

Sallis, Edward *Total Quality Management in Education, Manajemen Mutu Pendidikan Terpadu*. Edited by Monica. Yokjakarta: IRCiSoD, 2015.

———. *Total Quality Management in Education, Manajemen Mutu Pendidikan Terpadu*. Edited by Monica. Yokjakarta: IRCiSoD, 2015.

Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standard Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2019.

Sidiq,Umar, *"Kepemimpinan Pendidikan*" (Ponorogo: CV Nata Karya, 2021),

Sinarno, H.Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika, 2011.

S.P.Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

Solana, M. Rifki, dan D. Mustika. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Pendidikan." *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 1 (2023): 406–418. https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019

Supriadi, D. *Kepemimpinan Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah.* Bandung: Alfabeta, 2020.

Syaikhu, A. Implementasi Metode Ummi dalam Pembelajaran Al-Qur'an di MI As-Sunniyyah Lumajang. *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru*

Madrasah Ibtidaiyah, 4(1), 89-101. https://doi.org/10.36835/au.v4i01.1117,2022.

Syarifuddin, A. *Pendidikan Al-Qur'an: Teori dan Praktik.* Jakarta: Gema Insani Press, 2018.

Stogdill, R. M. *Personal factors associated with leadership: A survey of the literature*. The Journal of Psychology*, 25(1),* 1948.

Usman, Husaini."Kepemimpinan Efektif Teori,Penelitian,& Praktik"(Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2021).

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Wahyudi, A., Nasruallah, M., & Azis, T. N. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu kinerja Pendidikan Smp Darunnajah 2 Cipining Bogor.* Jurnal Cakrawala Ilmiah, 3(6), 2024.

Yukl, G. *Leadership in Organizations* (9th Ed.). New York: Pearson, 2022

Yusof, H. Mohd. "Transformational Leadership in Islamic Education Institutions." *International Journal of Educational Management* 35, no. 3 , 2021

Yusuf, M, Toha Ma'sum, and Muhamad Rifki Ilyas. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo." *Jurnal ...*, 2022, 54. http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/5592%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/5592/4022.