# STUDI ANALISIS TENTANG KOMPETENSI KEPALA MADRASAH DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGUL DI MADRASAH ALIYAH UNGGULAN STEP-2 IDB DARUL ‘ULUM JOMBANG

Suwandi

Universitas Hasyim Asy’ari (UNHASY) Tebuireng Jombang

Suwandi.unhasy@gmail.com

**Abstract**: Since the enactment of Law No.20 of 2003 concerning the National education system which places madrasas as part of the national education sub-system. Madrasas are also required to innovate and renew themselves, both institutionally and in terms of their output quality. The output quality is expected to have been conceptualized in Article 31 paragraph 3 of the 1945 Constitution which states that the government undertakes and organizes a national education system that enhances faith and devotion and noble morality. This concept has a purpose to educate the life of the nation where it puts hope and aspirations that an educational institution must be able to bring and direct students to have faith, piety and noble morality. So that they are intelligent both intellectually, morally and spiritually. Madrasas as educational institutions have the task of preparing and developing quality human resources in the field of IMTAQ and science and technology that need to be accompanied by breakthroughs and up to date innovations to facilitate the birth of superior output. Thus, the head of the madrasa is fully demanded to be the head of a professional and competent madrasa in order to create a superior madrasa (*madrasah unggulan*). Based on the existing phenomena, the focus of this study was formulated on the competencies of the head of the madrasa and superior madrasas in the *Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang* with the following objectives: (1) to find out the steps in realizing superior madrasas; (2) to find out the competence of the madrasa principals in realizing superior madrasas; and (3) to find out the supporting and inhibiting factors in realizing superior madrasas. The type of research used is field research, because this research is based on data collected from the field directly. Based on the research method, the researcher uses descriptive method research that is describing, recording, analyzing, interpreting the conditions that occur now in the field. With qualitative research, it is expected that the sharpness of the analysis will be obtained. From the results of the study it can be concluded that: (1) Structurally *Madrasah Aliyah Unggulan Darul 'Ulum Jombang* has fulfilled the standards of superior madrasas and still exists in the midst of other institutions both in terms of student affairs, teacher professionalism, curriculum, facilities and trust support provided by the community; (2) Head of *Madrasah Aliyah Unggulan Darul 'Ulum Jombang* has met competency standards in its achievement to develop an Islamic education institution.

Keywords: *Competency of the head of the madrasa, Madrasah Aliyah, superior madrasa (madrasah unggulan)*

## KONTEKS PENELITIAN

Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik menunjukkan bahwa madrasah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, madrasah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

Lembaga-lembaga pendidikan Islam seperti pesantren, madrasah, dan sekolah-sekolah Islam pada awalnya kurang mendapat perhatian dari masyarakat, terutama kelompok masyarakat menengah atas. Permasalahannya adalah karena lembaga-lembaga pendidikan tersebut belum mengakomodasi kepentingan-kepentingan masyarakat terkait dengan perkembangan putra-putrinya untuk persiapan hidup masa depannya.

Memang selama ini dalam beberapa kasus, madrasah terkesan diatur atau dikelola dengan seenaknya, sehingga banyak lulusannya yang tidak mencapai standar kompetensi yang ditetapkan pemerintah. Problem madrasah meliputi seluruh sistem kependidikannya, terutama sistem manajemen dan etos kerja yang rendah, kualitas dan kuantitas guru yang kurang memadai, kurikulum yang tidak efektif, dan sarana fisik serta fasilitas yang tidak memadai. Karena faktor-faktor tersebut menjadikan pendidikan-pendidikan Islam, seperti madrasah ditinggalkan oleh masyarakat yang kurang mendapat respon dari masyarakat luas.

Sejak diberlakukannya Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional yang menempatkan madrasah sebagai bagian dari subsistem pendidikan nasional. Madrasah pun dituntut untuk melakukan inovasi dan pembaharuan diri baik secara kelembagaan maupun dari sisi mutu *output*-nya.[[1]](#footnote-1)

Mutu *output* yang diharapkan telah terkonsep dalam UUD 1945 pasal 31 ayat 3 yang menyebutkan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlaq mulia. Konsep ini memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, dimana menaruh harapan dan cita-cita bahwa suatu lembaga pendidikan harus mampu membawa dan mengarahkan siswanya untuk memiliki iman, taqwa dan akhlaq mulia. Sehingga  mereka cerdas baik secara intelektual, moral maupun spiritual. Madrasah sebagai lembaga pendidikan memiliki tugas menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas dibidang IMTAQ dan IPTEK yang perlu dibarengi dengan terobosan dan inovasi yang *up to date* guna memfasilitasi lahirnya output yang unggul.

Dengan demikian, maka diperlukan sebuah upaya pembaharuan dalam pengelolaan madrasah. Saat ini madrasah harus mampu meningkatkan kualitas diri agar bisa menjadi salah satu alternatif dalam memajukan masyarakat melalui sebuah lembaga pendidikan Islam, selain itu madrasah juga harus mampu bersaing dengan pendidikan umum lainnya, sehingga ke depan madrasah tidak lagi dijadikan sebagai pilihan yang kedua setelah sekolah umum, akan tetapi orang berebut untuk dapat diterima sebagai siswa di madrasah. Apabila pengelolaannya sungguh-sungguh dalam mengembangkan madrasah, maka madrasah akan menjadi madrasah unggulan dan lembaga alternatif di era kompetitif ini.

Madrasah yang unggul memiliki katakteristik umum seperti sekolah pada umumnya, yaitu; (1) Prestasi akademik dan non-akademik diatas rata-rata sekolah/madrasah yang ada disekitar lingkungannya. (2) Sarana prasarana dan layanan yang lebih lengkap. (3) Sistem pembelajaran yang baik. (4) Melakukan seleksi *input*. (5) Biaya sekolah lebih tinggi.[[2]](#footnote-2) Dari karakteristik diatas ada tiga hal yang penting dalam madrasah yang baik (unggul): *Pertama,* masukan anak didik diunggulkan (*input)*, *Kedua*, proses pembinaannya yang diunggulkan, *Ketiga*, hasil atau produk anak didiknya (*output*).[[3]](#footnote-3)

Dilihat dari keadaan, Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum jika dibandingkan dengan Madrasah Aliyah swasta lainnya yang ada di Jombang yang notabene produknya sama, akan tetapi minat para masyarakat lebih cenderung pada Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran madarasah unggulan sangat diperlukan, karena ia diharapkan dapat melahirkan peserta didik yang memiliki budi pekerti luhur, mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki iman dan taqwa (IMTAQ) sekaligus memiliki akses kepada ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) atau keterampilan tertentu.[[4]](#footnote-4) Pada kenyataannya, madrasah/sekolah unggulan ternyata mendapat dukungan dari masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di madrasah-madrasah yang unggul dengan tanpa menghiraukan berapapun biaya yang dikeluarkan.[[5]](#footnote-5)

Seperti halnya Madrasah Unggulan lainnya, MAU Darul ‘Ulum Jombang yang di bawah pimpinan bapak Sholihan, S.Ag tersebut juga banyak memiliki kualitas pada *Input* dan *Outputnya*. Madrasah yang mempunyai nilai akreditasi A ini dengan latar belakang sekolah yang berada di lingkungan pesantren, mutu pendidikan dan kreativitas siswa di MAU Darul ‘Ulum Jombang tidak kalah jauh dengan siswa yang berada di sekolah unggulan lainnya yang berada di perkotaan. Berbagai prestasi siswa yang gemilang menimbulkan banyak peminat dari berbagai daerah untuk sekolah di MAU Darul ‘Ulum Jombang. Sebuah keberhasilan yang didapat dan yang dicapai oleh madrasah ini tidak terlepas jauh dari sebuah peran kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan fungsi-fungsi kompetensi yang dimiliki oleh kepala madrasah.[[6]](#footnote-6)

Dalam suatu organisasi, berhasil atau tidaknya sebuah tujuan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pemimpin dan orang yang dipimpinnya, serta perilaku organisasi yang dijalankannya. Agar organisasi dan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin dalam organisasi dapat berjalan secara efektif dan efesien, salah satu tugas yang harus dilakukan adalah kepala madrasah harus mampu meningkatkan SDM yang ada didalam madrasah.

Kepemimpinan yang efektif tidak terlepas dari pengaruh pola kepemimpinan kepala madrasah itu sendiri, yang diterapkan dalam sebuah organisasi (madrasah). Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan mempunyai peran sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi.

Untuk kepentingan tersebut, Kepala madrasah selayaknya mampu memobilisasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait, dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran disekolah, pengolahan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan dengan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif, sehingga akan tercipta kepemimpinan yang efektif.

Dalam beberapa studi tentang keberhasilan atau efektivitas sekolah (*school effectiveness*). Kepemimpinan merupakan hal yang pokok untuk mengembangkan dan mengefektifkan sekolah. Sekolah dapat berjalan secara efektif jika kepala madrasahnya mampu menciptakan atmosfer ketertiban, kedisiplinan, dan bertujuan; sebuah suasana yang penuh harapan bagi para staf dan siswa, hubungan yang baik antar staf dan siswa untuk mencapai tujuan, waktu yang cukup untuk memberi pengarahan, dan mengembangkan staf yang memadai.[[7]](#footnote-7)

Sebagai kepala madrasah, maka harus memiliki beberapa kompetensi guna menunjang keberhasilan sebuah sekolah dan terwujudnya madrasah unggulan yang berkualitas baik *input* dan *output*nya. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang diungkapkan oleh Supardi yaitu bahwa eratnya suatu hubungan antara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti kedisplinan, budaya organisasi, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.[[8]](#footnote-8) Ungkapan ini senada dengan yang telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah yaitu pada Pasal 12 Ayat 1 PP. 28 tahun 1990 bahwa:

Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasana.[[9]](#footnote-9)

Kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan yang ada didalam madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.[[10]](#footnote-10) Sebagaimana telah di jelaskan dalam Al-Qur’an surat As-Sajdah ayat 2;

*“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami*.” (QS. As-Sajdah; 24)[[11]](#footnote-11)

Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana.[[12]](#footnote-12)

Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Disamping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di madrasah dan cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Oleh karen itu, kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kompetensi untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan secara profesional.[[13]](#footnote-13)

## FOKUS MASALAH

1. Bagaimana langkah-langkah dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang?
2. Bagaimana Kompetensi Kepala Madrasah dalam mewujudkan madrasah unggulan di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mewujudkan madrasah unggulan di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘UlumJombang?

## TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui langkah-langkah dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang.
2. Untuk mengetahui Kompetensi Kepala Madrasah dalam mewujudkan madrasah unggulan di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam mewujudkan madrasah unggulan di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘UlumJombang.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul yang peneliti angkat, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif lapangan, dengan pendekatan studi kasus. Menurut Moleong, metode kualitatif adalah “Sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang perilaku yang dapat diamati”.[[14]](#footnote-14)

Pendekatan kualitatif dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini dengan maksud untuk memahami perilaku manusia dari kerangka acuan si perilaku sendiri, yakni bagaimana si perilaku memandang dan menafsirkan kegiatan dari segi pendiriannya yang biasa disebut persepsi emicbegitu juga agar dapat mengetahui serta mendeskripsikan secara jelas dan rinci tentang Kompetensi Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, untuk mencapai maksud tersebut maka penelitian ini dirancang dengan menggunakan studi kasus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan metode kerja yang paling efisien, maknanya peneliti mengadakan telaah secara mendalam tentang suatu kasus, kesimpulan hanya berlaku atau terbatas pada kasus tertentu saja. [[15]](#footnote-15)

### Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah terkait dengan kompetensi kepala madrasah dalam mewujudkan madrasah unggulan yang ada di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang.

Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini antara lain:

Kepala madrasah

Wakil kepala madrasah

Guru-guru

Komite Madrasah

Penjaringan data dalam pengumpulan data merupakan langkah awal peneliti untuk mendapatkan data dengan cara bagaimana data dijaring sehingga validitasnya dapat dijamin.Penjaringan data dalam penelitian ini adalah dengan mengunakan teknik *Snowball Sampling* yaitu peneliti memulai melakukan penelitian informasi objek penelitian dan pengumpulan informasi dengan mencari sumber data, dan memperbanyak informan sehingga peneliti memperoleh informasi yang valid tentang kompetensi kepala madrasah dalam mewujudkan madrasah unggulan yang ada di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang.

### Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data dengan baik atau data yang diperoleh tidak memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, agar diperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti ini maka diperlukan cara-cara pengumpulan data.

**Observasi**

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.[[16]](#footnote-16) Observasi ialah studi yang di sengaja dan sistematis tentang fenomena social dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Selanjutnya, dikemukakan tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interelasinya elemen-elemen tingkahlaku manusia pada fenomena social serba kompleks dalam pola-pola kultur tertentu.[[17]](#footnote-17)

Dalam penelitian ini, sesuai dengan objek penelitian, maka peneliti memilih observasi partisipasi pasif. Oservasi partisipasi pasif yaitu dalam hal ini peneliti datang ke tempat kegiatan orang-orang yang diamati, tatapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Sehingga peneliti dapat menentukan informan yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui jabatan, tugas/kegiatan, alamat, nomor telepon dari calon informan sehingga mudah untuk mendapatkan informasi untuk kepentingan penelitian.

1. **Wawancara**

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik.[[18]](#footnote-18) Terdapat dua pihak dengan kedudukan yang berbeda dalam proses wawancara. Pihak pertama berfungsi sebagai penanya, disebut juga sebagai *interviewer,* sedang pihak kedua berfungsi sebagai pemberi informasi *(informan)*, *interviewer* atau informan. *Interviewer* mengajukan pertanyaan-pertanyaan, meminta keterangan atau penjelasan, sambil menilai jawaban-jawabannya. Sekaligus ia mengadakan paraphrase (menyatakan kembali isi jawaban *interviewer* dengan kata-kata lain), mengingat-ngingat dan mencatat jawaban-jawaban. Disamping itu, dia juga menggali keterangan-keterangan lebih lanjut dan berusaha melakukan *“probing”* (rangsangan, dorongan).[[19]](#footnote-19)

Untuk melakukan wawancara yang baik, maka peneliti harus memperhatikan cara-cara yang benar dalam melakukan wawancara, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pewawancara hendaknya menghindari kata yang memiliki arti ganda, taksa, atau pun yang bersifat ambiguitas.
2. Pewawancara menghindari pertanyaan panjang yang mengandung banyak pertanyaan khusus. Pertanyaan yang panjang hendaknya dipecah menjadi beberapa pertanyaan baru.
3. Pewawancara hendaknya mengajukan pertanyaan yang konkrit dengan acuan waktu dan tempat yang jelas.
4. Pewawancara seyogyanya mengajukan pertanyaan dalam rangka pengalaman konkrit responden.
5. Pewawancara sebaiknya menyebutkan semua alternatif yang ada atau sama sekali tidak menyebutkan alternatif.
6. Dalam wawancara mengenai hal yang dapat membuat responden marah ,malu atau canggung, gunakan kata atau kalimat yang dapat memperhalus. [[20]](#footnote-20)
7. **Dokumentasi**

Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya. Adapun dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kompetensi kepala madrasah dalam mewujudkan madrasah unggulan yang ada di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang.

### Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan suatu penguraian yang berisi interpretasi, penilaian, komentar, tanggapan dari penulis. Untuk mengolahnya, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yakni setelah pengumpulan data selesai, penulis mencoba memaparkan sedetail mungkin dan dianalisis kemudian diinterpretasikan dengan jelas untuk menjawab permasalahan yang ada. Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Biklen, yang dikutip oleh Moleong adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.[[21]](#footnote-21)

Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Domain untuk menganalisis gambaran objek penelitian secara umum atau ditingkat permukaan, namun relatif utuh tentang kompetensi kepala madrasah. Berikut langkah-langkah yang akan ditempuh peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini yaitu: (a) Reduksi data; dan (b) Penyajian data.

### Pengecekan Keabsahan Temuan

Hasil penelitian atau temuan yang dikemukakan oleh peneliti perlu dilakukan pengabsahan data agar laporan dan penelitian ini bisa dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Kriteria untuk mengecek keabsahan temuan, yaitu dengan cara: (a) Keikutsertaan peneliti; (b) Ketekunan dalam melakukan pengamatan; dan (c) Melakukan trianggulasi.[[22]](#footnote-22)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Langkah-langkah dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang

Berbagai proses yang ditempuh oleh Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang untuk menjadi madrasah yang unggul. Pada mulanya madrasah tersebut hanya sekolah biasa kemudian menjadi Madrasah Unggul membutuhkan waktu yang lama.[[23]](#footnote-23) Dalam kacamata umum madrasah yang unggul sekilas bisa dilihat dari jumlah siswa yang banyak, sarana-prasana yang lengkap dan canggih, dan memiliki prestasi gemilang, memiliki sarana prasarana yang memadai dan dapat dipercaya oleh masyarakat untuk mengembangkannya. Namun tidak dapat dilihat hanya sebatas jumlah siswa, ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya:[[24]](#footnote-24)

##### Input

* + - * 1. Pengrekrutan siswa

Siswa yang bersekolah di Madrasah ini mayoritas berasal dari wilayah yang ada di luar Jombang, namun ada juga yang berasal dari kota Jombang. Bagi siswa yang berada di luar daerah Jombang, maka ditempatkan di beberapa pondok pesantren yang ada di sekitar madrasah[[25]](#footnote-25). Dengan latar belakang yang sangat bervariasi baik dari segi sosial maupun ekonomi. Para siswa yang masuk ke madrasah ini sudah melewati tahap seleksi yang ketat dari pihak lembaga, mengingat begitu banyaknya peminat yang mendaftarkan diri untuk masuk ke madrasah. Tes tulis yang diberikan kepada setiap calon siswa dimaksudkan untuk menyaring siswa secara akademis.

Pada pengrekrutan siswa, terdapat dua kali tes. Pada tahap pertama dilakukan tes tulis dalam bidang agama dan tingkah laku guna untuk menyaring siswa yang memiliki potensi agama dan perilaku yang baik, sehingga yang tidak memenuhi kriteria maka akan di eliminasi. Dan untuk tahap berikutnya ada juga tes yang disebut tes IQ dan tes bakat minat, tes ini diberikan kepada peserta didik yang akan melanjutkan pada kelas XI (sebelas) dengan berbagai macam kejuruan/ jurusan yakni, MIA (Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam), IIS (Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial), Bahasa, IIA (Jurusan Agama). Tes ini dilakukan untuk meletakkan kemampuan dan bakat siswa sesuai porsinya atau sesuai dengan karakter yang dia miliki,[[26]](#footnote-26) karena setiap siswa tidak semua memiliki kemampuan dan IQ yang sama, maka dari itu tes IQ dan bakat minat ini dilaksanakan.

* + - * 1. Pengrekrutan guru dan staf

Dalam penerimaan guru tetap ada seleksi yang ketat dari pihak yayasan, meskipun guru tersebut mutasi dari sekolah/madrasah lain dan memiliki status pegawai negeri sipil, namun tidak menutup kemungkinan dia akan dikembalikan pada instansi terkait, jika tidak sesuai dengan kebutuhan Madrasah. Dimana setiap guru yang diterima harus memiliki tingkat kompetensi dan ketrampilan yang tinggi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, mengingat input (siswa) yang diambil sudah sangat bagus, maka tentu harus diolah dengan proses yang bagus pula. [[27]](#footnote-27)

Perekrutan atau penarikan tenaga, baik itu tenaga edukatif maupun non edukatif juga harus benar-benar didasarkan pada kebutuhan lembaga, dengan mengembalikan kebutuhan pada tujuan[[28]](#footnote-28) awal lembaga. Perekrutan pegawai juga didasarkan atas kebutuhan lembaga. Proses rekrutmen ini penting karena kualitas organisasi akan tergantung pada personalia yang ada didalamnya. Kegiatan rekrutmen dilakukan dengan memperhatikan aspek legalitas yang berlaku dalam rangka memperoleh sejumlah tenaga yang diperlukan.

Proses rekrutmen di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang sebelumnya didahului oleh beberapa pelamar yang masuk dalam lembaga ini. Kemudian diseleksi tenaga pendidik atau kependidikan apakah yang sedang dibutuhkan oleh bagian tata usaha (TU) sebelum diseleksi oleh pihak yayasan, maka pihak madrasah mengajukan nama-nama yang lulus seleksi kepada pihak yayasan untuk di ambil keputusan.

##### Proses

1. Pengelolaan Guru

Semua orang memiliki kelemahan dan kelebihan tersendiri, tidak mungkin semua orang hanya memiliki salah satunya. Seorang juga manusia biasa, memiliki banyak kekurangan dan kelebihan. Dalam sebuah pengajaran, guru dituntut untuk menjadi profesional dalam kegiatan belajar mengajar guna menarik perhatian siswa menjadi lebih semangat dalam belajar. Tidak hanya profesional, akan tetapi guru harus menerapkan beberapa metode dalam kegiatan belajar mengajarnya. Tidak semua guru dapat memahaminya, maka perlu untuk pemahaman tersendiri, dan kepala madrasah membentuk sebuah kegiatan yakni seperti pelatihan, bimbingan guru, dan salah satunya adalah MGMP.

Berbagai pembinaan dan pengembangan yang dilakukan terhadap guru, baik itu yang sifatnya dari lembaga sendiri, maupun dengan cara pengiriman delegasi untuk mengikuti acara pelatihan (*workshop*), seminar, penataran dan lain sebagainya. Yang kemudian bagi guru yang ditugaskan untuk mengikuti acara-acara tersebut dalam rapat dewan guru yang diadakan setiap satu bulan sekali harus mempresentasikan didepan para guru lainnya, mengenai apa yang sudah ia dapat dari hasil kegiatan yang diikuti, sebagai bentuk sosialisasi dari apa yang sudah ia peroleh.

1. Pengelolaan Siswa
2. Seleksi Siswa

Dalam pengelolaan siswa ini langkah pertama yang harus ditempuh adalah proses seleksi terhadap calon siswa dan siswi yang baru serta menyeleksinya kembali ketika saat kenaikan pada kelas XI untuk kejuruan. Dalam konteks kesiswaan, tujuan diadakan penyeleksian adalah untuk mendapatkan calon siswa siswi yang memiliki kemampuan standar, atau paling tidak mereka memiliki potensi yang lebih, sehingga dapat dikembangkan secara maksimal.

1. Pengelompokan Siswa Berdasarkan Kemampuan dan Aspek Psikologis

Dalam kegiatan belajar mengajar dikelas, tidak semua peserta didik memiliki kemampuan yang sama antara satu dengan yang lain. Dalam hal ini, guru berperan sangat penting dalam pengelolaan siswa untuk membentuk sebuah kelompok kecil dalam pembelajaran. Kelompok kecil ini dibentuk tujuannya untuk siswa yang memiliki kemampuan lebih dapat membantu temannya yang kemampuannya masih kurang, agar siswa juga dapat saling berkomunikasi dan bersosialisasi dengan baik bersama kelompoknya. Beberapa hal akan terjadi sangat baik dalam pembelajaran melalui kelompok kecil, guru dapat memberikan bantuan atau bimbingan terhadap tiap-tiap anggota kelompok lebih intensif.

1. Pembentukan Kepribadian Siswa

Madrasah merupakan tempat pembentukan kepribadian siswa secara utuh. Disamping transfer ilmu pengetahuan dari guru kepada siswa, juga membentuk mental kepribadian yang kamil. Kemampuan yang dimiliki siswa diluar akademik diwadahi dan dikembangkan oleh madrasah melalui berbagai kegiatan OSIS serta kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Didalam pelaksanaanya kegiatan OSIS dan Ekstrakurikuler lainnya memerlukan pengorganisasian yang khusus, sebagai wujud pengembangan kepribadian serta kemampuan siswa dalam berorganisasi.

Sebagai madrasah unggulan, Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang tidak hanya unggul pada *input* dan *output* saja, namun yang dikatakan unggul sebenarnya adalah apabila mampu mencetak hasil atau peserta didik yang berkompeten juga memiliki budi pekerti yang luhur. Jika hanya menghasilkan siswa siswi yang berkompeten saja masih banyak, namun yang memiliki jiwa insan kamil sangatlah jarang, maka dari sini kepala madrasah Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang menekankan pada proses kegiatan dalam menghasilkan peserta didik yang unggul dengan menjalankan beberapa program dan organisasi di sekolah.

1. Fasilitas Belajar (Sarana dan Prasarana)

Madrasah merupakan wadah dimana peserta didik diarahkan menjadi pribadi yang memiliki tanggungjawab terhadap diri dan lingkungan masyarakatnya, untuk mewujudkan kearah itu, sekolah atau Madrasah diharapkan mampu melengkapi sarana dan prasarana yang dapat menunjang tercapainya keberhasilan dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Sarana dan prasarana merupakan salah satu unsur penunjang dalam suatu organisasi atau lembaga, baik dilingkungan pemerintah maupun swasta. Tanpa adanya sarana prasarana, suatu lembaga atau organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Misalnya, suatu madrasah tanpa adanya gedung atau kelas, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar tentu tidak akan terlaksana dengan baik. Akibatnya, output yang dihasilkan tidak akan optimal.

Keberadaan sarana prasarana pendidikan penting dalam kegiatan belajar mengajar. Pada dasarna manajemen sarana prasarana memiliki tujuan yakni menciptakan suasana madrasah yang indah, rapi, bersih sehingga dapat menyenangkan bagi warga madrasah serta tersedianya sarana prasarana yang memadai guna menjadi pelengkap proses belajar mengajar. Seperti layaknya LCD, Proyektor, Lab, Ruang Kelas, dan lain sebagainya.

Selain itu masih terdapat sarana lain yaitu sarana olah raga (lapangan dan perlengkapannya), 1 ruang perpustakaan, 2 ruang laboratorium bahasa, 1 laboratorium IPA, 1 ruang laboratorium komputer, 1 ruang Lab PAI dan ditambah 1 ruang TU dan 1 ruang Kepala Madrasah, ruang guru, musholla, ruang BK/BP, Aula, ruang boga, ruang seni musik, sanggar pramuka, UKS, koperasi, tempat parkir yang baru dan beberapa toilet.

Selain turut menjaga, memiliki dan mengoptimalkan semua potensi yang dimiliki madrasah, dalam rangka memperoleh hasil yang maksimal, kiranya perlu ditingkatkan hubungan atau komunikasi yang baik, tidak hanya di intern madrasah, tetapi juga dengan pihak luar, dalam hal ini wali murid dan lingkungan sekitar. Tanpa adanya dukungan yang maksimal dari lingkungan sekitar, tujuan yang diharapkan tentu tidak akan berhasil.

1. Kurikulum

Pendidikan yang ada di Indonesia terus mengalami perubahan. Perubahan tersebut disesuaikan dengan adanya perubahan zaman yang semakin maju. Perubahan yang paling dominan yakni perubahan kurikulum, dengan perubahan kurikulum akan membantu pendidikan lebih terprogram dengan baik karena mencakup perencanaan dan penentuan isi guna memenuhi tujuan pembelajaran yang diinginkan. Pembelajaran menjadikan proses penentuan kurikulum lebih baik lagi, karena di dalam pembelajaran ada praktek langsung dari kurikulum dan bisa diketahui kekurangan dan kelebihannya, sehingga dapat mencari solusi untuk memperbaiki kurikulum tersebut agar menjadi lebih sempurna. Kurikulum merupakan sebagai rancangan kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu kurikulum perlu dikelola dengan baik. Dalam perencanaan kurikulum, Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang telah menggabungkan atau mengintegrasikan kurikulum yang ada di pesantren.

1. Memiliki Hubungan Masyarakat Yang Baik

Sebuah Madrasah tidak akan berkembang dengan baik ketika tidak memiliki hubungan dengan masyarakat[[29]](#footnote-29) dengan baik. Tidak ada masyarakat maka tidak ada madrasah. Karena hal yang paling utama adalah hubungan dengan masyarakat. Sebuah visi dan misi dapat berjalan dengan baik, maka harus ada hubungan madrasah dengan masyarakat sekitar. Hubungan tersebut dapat juga dikatakan hubungan yang saling menguntungkan. Dengan ditanamkan jiwa kepemilikan akan sebuah lembaga atau madrasah diharapkan masyarakat mempunyai rasa memiliki dan peduli dengan keberadaan madrasah. Berbagai cara dapat dilakukan oleh lembaga dalam mempererat hubungan madrasah dengan masyarakat setempat, diantaranya:

1. Melibatkan langsung masyarakat dalam pengelolaan dan pembangunan madrasah.
2. Meningkatkan minat masyarakat menyekolahkan anaknya pada madrasah yang didasari oleh peningkatan mutu madrasah dalam berbagai aspek, sehingga asumsi masyarakat terhadap sebuah lembaga sebaga lembaga atau madrasah yang unggul terutama dalam bidang akhlaq, ilmu agama, dan sains.
3. Melibatkan masyarakat sekitar jika akan mengadakan kegiatan-kegiatan yang bersifat kemasyarakatan.
4. Melibatkan masyarakat yaitu untuk melapor jika terdapat siswa yang tidak masuk sekolah dan berkeliaran di lingkungan masyarakat sekitar.[[30]](#footnote-30)

##### Output

Berdasarkan kerangka kurikulum di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang yang menggunakan gabungan model kurikulum pendidikan formal dengan pesantren, diharapkan setiap lulusan madrasah mampu memberi kontribusi terhadap masyarakat dan mempunyai akhlak yang baik ketika berada ditengah-tengah masyarakat. Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang berani menyiapkan kader unggul siap terjun di masyarakat, dan lembaga yang lain melalui pembekalan ketika masa pembelajaran di madrasah.

#### Kompetensi Kepala Madrasah di MAU Darul ‘Ulum Jombang

Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah. Dalam sebuah proses kepemimpinan, seorang pemimpin sangat berperan dalam tercapainya tujuan sebuah lembaga. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam mengembangkan dan memajukan sebuah lembaga, seperti halnya kepala madrasah. Kepala madrasah tidak hanya memiliki gelar sarjana S1 atau S2, namun menjadi kepala madrasah harus memiki kemampuan, ketrampilan, wawasan, dan kemauan yang keras dalam memajukan dan mengembangkan madrasah. Dalam PERME DIKNAS No. 16 kepala madrasah dan madrasah harus memiliki lima kompetensi yakni kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.[[31]](#footnote-31)

##### Kompetensi Kepribadian

Kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang dinamis dan terorganisasi yang dimiliki oleh seseorang yang secara unik mempengaruhi kognisi[[32]](#footnote-32), motivasi[[33]](#footnote-33), tingkah laku orang tersebut dalam berbagai situasi. Kompetensi yang pertama yang harus dimiliki seorang kepala madrasah adalah kompetensi kepribadian. Kepribadian merupakan cerminan yang pertama kali menilai layak tidaknya seseorang menjadi kepala madrasah. Jika kepribadiannya tidak baik, maka tidaklah pantas seseorang menjadi kepala madrasah, karena kepala sekoah merupakan panutan bagi bawahannya.[[34]](#footnote-34)

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat. Berbagai kepribadian yang kuat diantaranya adalah disiplin[[35]](#footnote-35) dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah, konsisten dalam berpikir, bersikap, berucap, dan berbuat dalam setiap melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah. Seseorang yang disiplin dalam menjalankan tugasnya maka orang tersebut pasti dipercayai oleh orang lain. Modal utama sebuah kepemimpinan dalam lembaga adalah kepercayaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang dimulai dari diri kepala Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang ini yaitu dengan membuat jadwal kegiatan untuk dirinya (job dis), dan ada sanksi tersendiri ketika melanggarnya. Dengan adanya jadwal, maka kebiasaan hidup dengan disiplin akan mudah. Dengan syarat ada kemauan untuk merubah diri sendiri menjadi pribadi yang kamil, insan yang kamil.

Kepala madrasah tidak hanya memiliki kepribadian yang kuat saja akan tetapi harus memiliki keinginan untuk mengembangkan diri serta harus memiliki rasa keingin tahuan terhadap hal-hal baru. Dengan hal-hal yang baru itu, kepala madrasah akan memiliki wawasan yang luas untuk mengembangan madrasah. Sebagai kepala madrasah yang kompeten di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, membaca merupakan kebutuhan bagi setiap manusia, dengan membaca maka akan semakin bertambah wawasan. Bagi seorang pemimpin sebuah lembaga pantang untuk ketinggalan zaman. Di era yang global ini semakin banyak pendidikan yang canggih, ketika wawasan kepala madrasah yang sangat minim, memungkinkan sebuah lembaga tersebut akan tertinggal jauh dengan yang lain. Dengan hal seperti ini, kepala madrasah Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang berusaha untuk tidak tertinggal jauh, dengan cara banyaknya membaca, berita pendidikan tentang rancangan perkembangan pendidikan di era yang global ini.

Sebagai kepala madrasah yang derajatnya lebih tinggi, tidaklah layak jika memiliki sifat yang tertutup akan hal-hal yang ada di madrasah, memiliki sifat yang tidak dapat mengendalikan dirinya ketika terdapat sebuah masalah di madrasah, memanipulasi semua kegiatan atau laporan kerjanya. Namun sebagai kepala madrasah layaknya bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, mampu mengendaikan egonya. Karena dia adalah panutan bagi anggotanya.

##### Kompetensi Manajerial

Penerapan fungsi manajerial kepala madrasah terbagi menjadi tiga, yakni dengan *technical skill,[[36]](#footnote-36) human skill[[37]](#footnote-37),* dan *conceptual skill*.[[38]](#footnote-38) Kepala madrasah dituntut mampu berperan sebagai manajer.[[39]](#footnote-39) Kunci utama keberhasilan sebuah kepala madrasah adalah pada pengelolaan yakni *Planning Skill* (kemampuan perencanaan). Ketepatan perencanaan atau kesesuaian perencanaan merupakan sebagian keberhasilan.

Melalui perencanaan kepala madrasah dapat mengorganisasikan program madrasah, program pembelajaran, tenaga guru dan staf, peserta didik, serta keuangan madrasah untuk memenuhi target yang ditentukan dalam pengembangan sebuah madrasah seperti yang telah dijabarkan dalam proses pewujudan madrasah unggulan.[[40]](#footnote-40) Tidak hanya sebatas perencanaan saja, akan tetapi kepala madrasah juga di tuntut untuk bisa melakukan pengorganisasian, kooordinasi, dan pengawasan terhadap kinerja anggotanya. Kompetensi manajerial diperlukan untuk melaksanakan tugas manajerial secara efektif. Sebagai kepala madrasah jua harus memiliki kemampuan dalam memimpin guru dan staf dalam rangka mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, harus mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan mampu mengelola semua kegiatan dan organisasi di sekolah dengan baik.

##### Kompetensi Kewirausahaan

Kepala madrasah yang memiliki jiwa wirausaha umumnya mempunyai tujuan dan harapan yang dijabarkan dalam visi dan misi madrasah. Dengan demikian kepala madrasah harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur dalam pengembangan madrasah. Untuk menjadi kepala madrasah yang berjiwa wirausaha berbagai hal yang harus diterapkan oleh Kepala Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang adalah diantaranya:

1. Berfikir kreatif dan inovatif
2. Mampu membaca arah perkembangan dunia pendidikan.
3. Menumbuhkan kerjasama antar tim
4. Mampu membangun pendekatan personal yang baik
5. Mampu bercermin dari pengalaman masa lalu dan dijadikan pelajaran yang berharga demi memajukan dan perkembangan madrasah.

##### Kompetensi Supervisi

Kompetensi supervisi adalah pengetahuan dan kemampuan kepala madrasah dalam merencanakan, melaksanakan, dan menindaklanjuti supervisi dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah. Sebagai manajer pelaksana, kepala madrasah harus mampu melakukan pengawasan atau supervisi terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya. Supervisi berperan penting sebagai pengendali mutu pembelajaran dan layanan pendidikan. Sebagai supervisor mutlak harus mampu melakukan tugas-tugas supervisi.

Di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, kepala madrasah mengadakan program supervisi setiap satu tahun dua kali. Dilakukan pada setiap awal semester genap, dan di awal semester ganjil. Supervisi ini dilakukan agar mampu melakukan pengawasan,[[41]](#footnote-41) evaluasi[[42]](#footnote-42), dan pelaporan program pendidikan di madrasah dengan tujuan supaya guru mampu mengembangan silabus atau merumuskan indikator, guru mampu mengembangkan materi pembelajaran, dapat meningkatkan penguasaan metode pembelajaran guru, dapat meningkatkan penguasaan model pembelajaran guru, mampu meningkatkan penguasaan sistem penilaian hasil belajar, dan pelaksanaan pembelajaran guru terhadap siswa. Dengan adanya supervisi yang rutin, maka untuk mengahsilkan guru yang profesional dan mencetak kader yang unggul akan mudah tercapai. Guru yang berkompeten akan mampu menghasilkan siswa yang kompeten.

##### Kompetensi Sosial

Pada hakekatnya manusia adalah makluk individu sekaligus sosial, dari sejak lahir hingga meninggal manusia perlu dibantu atau kerjasama dengan manusia lain, segala kebahagiaan yang dirasakan manusia pada dasarnya adalah berkat bantuan dan kerjasama dengan manusia lain. Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang kepala madrasah dalam bekerjasama dengan orang lain, peduli sosial dan memiliki kepekaan sosial. Kepala madrasah juga menerapkan program SMS (Sedekah Minimal Seribu) kepada peserta didik. Program sedekah minimal seribu ini dilaksanakan pada setiap hari jumat. Hal ini bertujuan membiasakan anak didik untuk bershodaqah dan infaq. Uang dari SMS ini selain untuk bershodaqah atau infaq juga untuk menunjang sarana prasarana pembelajaran PAI, seperti membeli Al-Qur’an, tafsir maupun alat peraga pembelajaran contohnya peraga jenazah dan lain-lain. Dalam program SMS ini memberikan pelajaran bahwa pentingnya kebersamaan dalam mencapai sebuah tujuan. Menumbuhkan sifat sosialisasi terhadap peserta didik.

Sebagai kepala Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, kemampuan dalam bidang sosialnya sangat besar, terampil bekerjasama dengan orang lain berdasarkan prinsip saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah, yang masuk dalam kategori ini adalah bekerjasama dengan atasan, guru dan staf, siswa, sekolah lain serta instansi lain, sebagai contoh kerjasama dengan UNIPDU, UIN Surabaya, dan UIN Malang Surabaya. (2) mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial di masyarakat, indikatornya adalah mampu berperan aktif dalam kegiatan informal, organisasi kemasyarakatan, keagamaan, kesenian, olahraga (3) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain, indikatornya antara lain berperan sebagai problem finder dilingkungan sekolahan, kreatif dan mampu menawarkan solusi, melibatkan tokoh agama, masyarakat dan pemerintahan, bersikap obyektif/tidak memihak dalam menyelesaikan konflik internal, mampu bersikap simpatik/tenggang rasa terhadap orang lain dan mampu bersikap empati kepada orang lain.

#### Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala madrasah dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan

##### Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung untuk mewujudkan madrasah unggulan, diantaranya adalah:

* + - * 1. Input tenaga personal yang baik yang telah diseleksi oleh kepala madrasah dengan prosedur-prosedur yang ditentukan.
        2. Profesionalisme dari setiap personel. Dengan penerapan kompetensi kepala madrasah untuk mengelola sumber daya manusia menjadi sumber daya manusia yang profesional, maka dapat menghasilkan personel yang profesional pula.
        3. Sarana dan prasarana yang menunjang.
        4. Kedisiplinan yang tinggi dari para personel. Kedisiplinan yang tinggi diawali dari kesadaran pribadi kepala madrasah dan ada kesadaran probadi pula terhadap anggota personel lainnya. Dengan kompetensi kepribadian kepala madrasah yang baik maka menghasilkan personil yang baik pula untuk menunjang perkembangan madrasah yang unggul.
        5. Kepala madrasah yang memiliki kompetensi yang menunjang keberhasilan madrasah.

Dengan mengoptimalkan seluruh faktor pendukung tersebut, maka dapat dipastikan seluruh program yang dicanangkan oleh madrasah akan dapat terwujud. Dengan didukung oleh kekompakkan dari para anggota personel dan kultur kerja yang didasarkan pada sistem kekeluargaan, sehingga keterbukaan antara personel menjadikan kekurangan yang satu dapat tertutupi oleh kelebihan yang lain.

##### Faktor Penghambat

* + - * 1. Hambatan pertama, adanya perubahan kurikulum 2013, menjadikan setiap guru harus kreatif dan profesional. Namun tidak semua guru dapat menguasai K-13, masih banyak yang belum dipahami dalam perencanaan K-13, sehingga dalam perencanaan dan praktik lapangan belum optimal.
        2. Hambatan yang kedua, datang dari hambatan-hambatan dalam pengelolaan dan pemanfaatan laboratorium. Dalam laboratorium IPA alat-alat yang ada kurang berfungsi dengan optimal. Dalam praktek laboratorium sikap siswa banyak yang kurang peduli dengan fasilitas-fasilitas yang ada dalam laboratorium tersebut.

### Pembahasan

#### Langkah-langkah dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang

##### Input

Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala madrasah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*” bahwasannya dilingkungan sumber daya manusia dibedakan ke dalam dua kategori pokok, yaitu peserta didik dan para pegawai. Para siswa merupakan sumber daya manusia yang paling penting karena sangat menentukan terhadap sasaran dan aktivitas belajar.[[43]](#footnote-43)

Dalam proses input ini Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang dalam mewujudkan madrasah unggulannya melalui tahap pertama yakni dengan pengrekrutan siswa. Para siswa yang masuk ke Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang harus melewati tahap seleksi yang ketat dari pihak lembaga. Pada pengrekrutan siswa, terdapat dua kali tes. Pada tahap pertama ini dilakukan tes tulis dalam bidang agama dan tingah laku guna untuk menyaring siswa yang memiliki potensi agama dan perilaku yang baik. Dan untuk tahun berikutnya ada juga tes yang disebut tes IQ dan tes bakat minat, tes ini diberikan kepada peserta didik yang akan melanjutkan pada kelas XI (sebelas).

Daniel Goleman, mengatakan bahwa kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotien*) calon siswa hendaknya dapat terukur saat seleksi siswa baru. Dengan demikian, tes seleksi siswa baru hendaknya dapat mengukur ketiga aspek kecerdasan atau bahkan dapat mengukur berbagai kecerdasan (*Multiple Intelligence*). Sehingga, tes seleksi siswa baru tujuannya tidak semata-mata untuk menerima atau menolak siswa tersebut tetapi jauh ke depan untuk mengetahui tingkat kecerdasan siswa. Dengan data tingkat kecerdasan siswa tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan proses pembinaannya dan bahkan dapat untuk menentukan target atau arah pendidikan di masa depan.[[44]](#footnote-44)

Yang kedua, demi mewujudkan madrasah yang unggul dan berkompeten, kepala madrasah tidak hanya mengadakan pengrekrutan siswa, namun juga melaksanakan pengrekrutan guru dan staf.

Perekrutan atau penarikan tenaga, baik itu tenaga edukatif maupun non edukatif juga harus benar-benar didasarkan pada kebutuhan lembaga, dengan mengembalikan kebutuhan pada tujuan awal lembaga. Perekrutan pegawai juga didasarkan atas kebutuhan lembaga.

##### Proses

1. Pengelolaan Guru

Dalam sebuah pengajaran di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, guru dituntut untuk menjadi profesional dalam kegiatan belajar mengajar guna menarik perhatian siswa menjadi lebih semangat dalam belajar. Tidak hanya profesional, akan tetapi guru harus menerapkan beberapa metode dalam kegiatan belajar mengajarnya. Untuk meningkatkan keprofesionalan guru, kepala madrasah membentuk sebuah kegiatan yakni seperti pelatihan, bimbingan guru, dan salah satunya adalah MGMP.

E. Mulyasa berpendapat bahwasannya dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala madrasah seyogyanya dapat memfasiltasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.[[45]](#footnote-45)

1. Fasilitas Belajar (Sarana dan Prasarana)

Sarana pendidikan merupakan peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar.[[46]](#footnote-46)

Sarana dan prasarana merupakan salah satu unsur penunjang dalam suatu organisasi atau lembaga, baik dilingkungan pemerintah maupun swasta. Tanpa adanya sarana prasarana, suatu lembaga atau organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Keberadaan sarana prasarana pendidikan penting dalam kegiatan belajar mengajar. Pada dasarna manajemen sarana prasarana memiliki tujuan yakni menciptakan suasana madrasah yang indah, rapi, bersih sehingga dapat menyenangkan bagi warga madrasah serta tersedianya sarana prasarana yang memadai guna menajadi pelengkap proses belajar mengajar. Seperti layaknya LCD, Proyektor, Lab, Ruang Kelas, dan lain sebagainya.

Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh E. Mulyasa bahwasannya sebuah sarana pendidikan sangatlah perlu untuk menunjang sebuah proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar. Fasilitas belajar diantaranya adalah perlengkapan dan peralatan yang ada di sekolah, misalnya, gedung, ruang keas, meja, kursi, laboratorium, lab bahasa, dan lain sebagainya. Sedangkan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman sekolah, kebun, taman sekolah.[[47]](#footnote-47)

1. Kurikulum

Perubahan yang paling dominan dalam pendidikan yakni perubahan kurikulum, dengan perubahan kurikulum akan membantu pendidikan lebih terprogram dengan baik karena mencakup perencanaan dan penentuan isi guna memenuhi tujuan pembelajaran yang diinginkan. Kurikulum merupakan sebagai rancangan kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu kurikulum perlu dikelola dengan baik. Dalam perencanaan kurikulum 13, Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang telah melakukan berbagai persiapan, diantaranya mengikuti diklat yang diadakan di UIN Malang, mendatangkan tenaga ahli dari K-13 untuk diklat bersama di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, dan memberi pengarahan kepada segenap guru dan staf dan menjalankan program K-13.

Imron Arifin dalam bukunya menjelaskan bahwa pengembangan kurikulum madrasah terdepan ditandai dengan berbagai ciri yang secara keseluruhan merupakan upaya penyempurnaan terhadap kelemahan-kelemahan yang dijumpai dalam kurikulum sebelumnya.[[48]](#footnote-48) Dengan demikian, madrasah kedepan harus mampu melakukan kajian secara mendalam mengenai kurikulum yang ada, kemudin merefleksikan kepada madrasah masing-masing agar tercipta suatu madrasah masa depan alternatif memiliki hubungan masyarakat yang baik. Kepala madrasah yang baik dan berkompeten merupakan salah satu kunci untuk bisa menciptakan hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat secara efektif.[[49]](#footnote-49)

Sebuah visi dan misi dapat berjalan dengan baik, maka harus ada hubungan madrasah dengan masyarakat sekitar. Hubungan tersebut dapat juga dikatakan hubungan yang saling menguntungkan. Dengan ditanamkan jiwa kepemilikan akan sebuah lembaga atau madrasah diharapkan masyarakat mempunyai rasa memiliki dan peduli dengan keberadaan madrasah. Berbagai cara dapat dilakukan oleh lembaga dalam mempererat hubungan madrasah dengan masyarakat setempat, diantaranya:

1. Melibatkan langsung masyarakat dalam pengelolaan dan pembangunan madrasah.
2. Meningkatkan minat masyarakat menyekolahkan anaknya pada madrasah yang didasari oleh peningkatan mutu madrasah dalam berbagai aspek, sehingga asumsi masyarakat terhadap sebuah lembaga sebaga lembaga atau madrasah yang unggul terutama dalam bidang akhlaq, ilmu agama, dan sains.

Hal ini sesuai yang ada dalam bukunya Bafadhol yakni ada sejumlah teknik yang kiranya dapat diterapkan lembaga pendidikan, teknik-teknik tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu teknik tertulis, teknik lisan, dan teknik peragaan.

1. Teknik Tertulis
2. Buku kecil pada permulaan tahun ajaran
3. Pamflet
4. Berita kegiatan murid
5. Catatan berita gembira
6. Buku kecil tentang cara membimbing anak
7. Teknik Lisan
8. Kunjungan rumah
9. Panggilan orang tua
10. Pertemuan
11. Teknik Peragaan

Seiring dengan perkembangan teknologi elektronik maka dalam mengakrabkan sekolah dengan orang tua murid dan masyarakat pihak sekolah dapat menggunakan sarana elektronik, misalkan dengan telpon, televisi, ataupun radio, sekaligus sebagai sarana untuk promosi pendidikan.

Hubungan sekolah dengan masyarakat dapat dilakukan dengan cara mengundang masyarakat melihat peragaan yang diselenggarakan sekolah. Peragaan yang diselenggarakan bias berupa pameran keberhasilan murid. Misalkan di TK menampilkan anak-anak bernyanyi, membaca puisi, atau biasanya di pesantren ketika mengadakan pengajian ditampilkan santri-santri yang hafal nadhom alfiyah. Pada kesempatan itu kepala madrasah atau guru atau juga pengasuh kalau di pondok pesantren dapat menyampaikan program-program peningkatan mutu pendidikan dan juga masalah atau hambatan yang dihadapi dalam merealisasikan program-program itu.[[50]](#footnote-50)

##### Output

Output pendidikan adalah kinerja sekolah. Sedangkan kinerja sekolah itu sendiri adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktifitasnya, efesiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya.

Kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukan kemampuannya dalam memuasakan kebutuhan yang ditentukan atau yang tersirat. Efektifitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai. Produktifitas adalah hasil perbandingan antara output dan input. Baik output dan input adalah dalam bentuk kuantitas. Kuantitas input berupa tenaga kerja, modal, bahan, dan energi. Sedangkan kuantitas output berupa jumlah barang atau jasa yang tergantung pada jenis pekerjaannya.

Berdasarkan kerangka kurikulum di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang yang menggunakan K-13 untuk kelas X dan KTSP sementara, diharapkan setiap lulusan madrasah mampu memberi kontribusi terhadap masyarakat. Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang berani menyiapkan kader unggul siap terjun di masyarakat, dan lembaga yang lain melalui pembekalan ketika masa pembelajaran di sekolah. Di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, kategori unggul ditujukan pada peserta didik, unggul dalam bidang peserta didiknya.

Berbagai prestasi gemilang yang telah di dapat pada siswa siswi di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang baik pada masa sekolah atau sesudah lulus sekolah. Output sekolah dapat dikatakan berkualitas dan bermutu tinggi apabila prestasi pencapaian siswa menunjukan pencapaian yang tinggi dalam bidang:

1. Prestasi akademik, berupa nilai ujian semester, ujian nasional, karya ilmiah, dan lomba akademik.
2. Prestasi non akademik, berupa kualitas iman dan takwa, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan, dan kegiatan-kegiatan ekstrakulikuler lainnya.

Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.[[51]](#footnote-51)

#### Kompetensi Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang

Menjadi kepala madrasah mempunyai tanggung jawab dalam mengembangkan dan memajukan sebuah lembaga. Dalam kacamata kepala Madrasah Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, seorang kepala madrasah tidak hanya memiliki gelar sarjana S1 atau S2 saja, namun juga memiliki kemampuan/ketrampilan dalam pengembangan madrasah. Kepala madrasah sebagai pejabat formal, manajer, pemimpin, dan pendidik. Jabatan kepala madrasah seperti halnya pemimpin organisasi lainnya, jabatan kepala madrasah juga memerlukan persyaratan universal, yakni berupa keahlian (kompetensi).[[52]](#footnote-52) Kompetensi kepala madrasah di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang diantaranya adalah:

##### Kompetensi Kepribadian

Di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, dalam kompetensi kepribadian kepala madrasah dituntut untuk:

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat. Berbagai kepribadian yang kuat diantaranya adalah disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah, konsisten dalam berpikir, bersikap, berucap, dan berbuat dalam setiap melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah.

Kepala madrasah harus memiliki keinginan untuk mengembangkan diri serta harus memiliki rasa keingin tahuan terhadap hal-hal baru. Dengan hal-hal yang baru itu, kepala madrasah akan memiliki wawasan yang luas untuk mengembangan madrasah.

Kepala madrasah layaknya bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

Mampu mengendaikan egonya.

##### Kompetensi Manajerial

Di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang kepala madrasah harus memiliki kemampuan manajerial, diantaranya:

1. Kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam perencanaan. Melalui perencanaan kepala Madrasah Madrsah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum mengorganisasikan program sekolah, program pembelajaran, tenaga guru dan staf, peserta didik, serta keuangan sekolah untuk memenuhi target yang ditentukan dalam pengembangan sebuah madrasah.
2. Kepala madrasah di tuntut untuk melakukan pengorganisasian, kooordinasi, dan pengawasan terhadap kinerja anggotanya.
3. Sebagai kepala madrasah jua harus memiliki kemampuan dalam memimpin guru dan staf dalam rangka mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, harus mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan mampu mengelola semua kegiatan dan organisasi di sekolah dengan baik.

##### Kompetensi Kewirausahaan

Di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, dalam kompetensi kewirausahaan kepala madrasah mempunyai jiwa kewirausahaan, yaitu:

1. Memiliki tujuan yang jelas dan terukur dalam pengembangan sekolah
2. Berfikir kreatif dan inovatif
3. Mampu membaca arah perkembangan dunia pendidikan
4. Menumbuhkan kerjasama antar tim
5. Mampu membangun pendekatan personal yang baik
6. Mampu bercermin dari pengalaman masa lalu dan dijadikan pelajaran yang berharga demi memajukan dan perkembangan madrasah.

##### Kompetensi Supervisi

Di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, dalam kompetensi supervisi kepala madrasah dituntut untuk:

1. Melakukan pengawasan terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya.
2. Mengadakan program supervisi setiap satu tahun dua kali.
3. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan program pendidikan di madrasah dengan tujuan:
4. Supaya guru mampu mengembangan silabus atau merumuskan indikator.
5. Guru mampu mengembangkan materi pembelajaran.
6. Dapat meningkatkan penguasaan metode pembelajaran guru.
7. Dapat meningkatkan penguasaan model model pembelajaran guru.
8. Mampu meningkatkan penguasaan sistem penilaian hasil belajar, dan pelaksanaan pembelajaran guru terhadap siswa.

##### Kompetensi Sosial

Di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang, dalam kompetensi sosial kepala madrasah dituntut untuk:

Terampil bekerjasama dengan orang lain berdasarkan prinsip saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah

Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial di masyarakat, indikatornya adalah mampu berperan aktif dalam kegiatan informal, organisasi kemasyarakatan, keagamaan, kesenian, olahraga.

Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain, indikatornya antara lain berperan sebagai *problem finder* dilingkungan sekolahan, kreatif dan mampu menawarkan solusi, melibatkan tokoh agama, masyarakat dan pemerintahan, bersikap obyektif/tidak memihak dalam menyelesaikan konflik internal, mampu bersikap simpatik/tenggang rasa terhadap orang lain dan mampu bersikap empati kepada orang lain.

**Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Kepala madrasah, bahwasannya kepala madrasah wajib memiliki lima kompetensi yakni Kompetensi Kepribadian, Kompetensi manajerial, Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi Supervisi, dan Kompetensi Sosial.**[[53]](#footnote-53)

#### Faktor Pendukung Dan Penghambat

##### Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung untuk mewujudkan madrasah unggulan, diantaranya adalah:

* + - * 1. Input tenaga personal yang baik yang telah diseleksi oleh kepala madrasah dengan prosedur-prosedur yang ditentukan.
        2. Profesionalisme dari setiap personel.
        3. Sarana dan prasarana yang menunjang.
        4. Kedisiplinan yang tinggi dari para personel.
        5. Kepala madrasah yang berkompeten.

Hal ini senada dengan pendapat Arifin Imron dalam bukunya mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya, madrasah dan sekolah Islam unggulan perlu mendapat dukungan beberapa unsur pokok yang harus terpenuhi. Menurut Imron Arifin, unsur pendukung madrasah atau sekolah Islam berprestasi (unggul) itu setidaknya ada sembilan faktor, yaitu faktor sarana dan prasarana, faktor guru, faktor murid, faktor tatanan organisasi dan mekanisme kerja, faktor komitmen/sistem nilai, faktor motivasi, iklim kerja, dan semangat kerja, faktor keterlibatan Wakil Kepala madrasah dan guru-guru, faktor kepemimpinan kepala madrasah.[[54]](#footnote-54)

##### Faktor Penghambat

* + - * 1. Adanya perubahan kurikulum 2013, menjadikan setiap guru harus kreatif dan profesional. Namun tidak semua guru dapat menguasai K-13, masih banyak yang belum dipahami dalam perencanaan K-13, sehingga dalam perencanaan dan praktik lapangan belum optimal. Dengan solusi bahwa adanya jadwal husus yang ditentukan oleh kepala madrasah dalam melaksanakan pelatihan K-13 di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang.
        2. Dalam laboratorium IPA alat-alat yang ada kurang berfungsi dengan optimal. Dalam praktek laboratorium sikap siswa banyak yang kurang peduli dengan fasilitas-fasilitas yang ada dalam laboratorium. Alat-alat banyak yang rusak seperti mikroskop, dan alat-alat lain yang digunakan dalam praktek. Dengan solusinya bahwa hendaknya mencari teknisi untuk perbaikan laboratorium baik IPA maupun Bahasa, mengadakan sosialisasi terhadap pemeliharaan laboratorium baik IPA maupun Bahasa, menyediakan fasilitas fasilitas yang belum ada dalam laboratorium, melengkapi fasilitas-fasilitas yang masih kurang dalam laboratorium, dan menjaga.memlihara dan membersihkan laboratorium terutema setelah pemakaian laboratorium.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Untuk mencapai madrasah ungggulan, Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang melakukan beberapa langkah diantaranya:

Input : dalam langkah input ini berhubungan dengan masukan yakni pengrekrutan peserta didik, dan pengrekrutan Guru/ staf.

Proses : proses dalam belajar-mengajar madrasah unggul ini berkaitan dengan pengelolaan guru, fasilitas belajar, kurikulum, sarana prasarana, dan metode pembelajaran.

Output : output yang uggul dapat diperoleh jika input dan prosesnya berjalan dengan baik.

1. Keunggulan sebuah madrasah tercipta karena kepala madrasah yang berkompeten. Sebagai kepala madrasah wajib baginya memiliki kompetensi dalam membawa madrasah lebih berkembang. Kompetensi kepala madrasah diantaranya adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kupervisi, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi sosial.
2. Dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka pasti memiliki beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakannya.

Adapun faktor pendukung kompetensi kepala madrasah dalam mewujudkan madrasah unggulan adalah sebagai berikut:

* + 1. Input tenaga personal yang baik yang telah diseleksi oleh kepala madrasah dengan prosedur-prosedur yang ditentukan.
    2. Profesionalisme dari setiap personel.
    3. Sarana dan prasarana yang menunjang.
    4. Kedisiplinan yang tinggi dari para personel.
    5. Kepala madrasah yang memiliki kompetensi yang menunjang keberhasilan madrasah.

Adapun faktor penghambat kompetensi kepala madrasah dalam mewujudkan madrasah unggulan adalah sebagai berikut:

Adanya perubahan kurikulum 2013, menjadikan setiap guru harus kreativ dan profesional. Namun tidak semua guru dapat menguasai K-13, masih banyak yang belum dipahami dalam perencanaan K-13, sehingga dalam perencanaan dan praktik lapangan belum optimal.

Hambatan yang kedua, datang dari hambatan-hambatan dalam pengelolaan dan pemanfaatan laboratorium. Kurang perdulinya dalam merawat sarana prasana terutama di Laboratorium IPA.

### Saran

* + - 1. Hendaknya madrasah menjaga setiap program pendidikan, dan berbagai prestasi yang dimiliki karena sangat berdampak pada eksistensi lembaga, mutu siswa, dan alumni.
      2. Tetap menjadi kepala madrasah yang profesional dan memiliki budi pekerti luhur (insan kamil) untuk memajukan madrasah.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asmani, Jamal Ma’mur. 2013. *Kiat Melahirkan Madrasah Unggulan; merintis dan mengelola madrasah yang kompetitif*. Jogjakarta; Diva Press.

Danim, Sudarwab. 2010. *Inovasi Pendidikan:Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru*. Bandung; Pustaka Setia.

Depag RI. 2009. *Al-Qu’an dan Terjemah*. Surabaya; Al-Hidayah.

Depag RI. 2004. *Desain Pengembangan Madrasah*. Jakarta; Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam.

Depdikbud. 2003. *Pengembangan Sekolah Unggul*. Jakarta; Dirjen Disdasmen.

Dikmenum. 2005. *Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis sekolah: Suatu Konsepsi Otonomi Sekolah (paper kerja).*Jakarta: Depdikbud.

Ibrahim, Bafadhol. 2005. Dasar-dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-kanak. Jakarta: PT Bumi aksara.

Imron, Arifin. 2008. Kepemimpinan Kepala madrasah dalam Mengelola Sekolah Berprestasi. Yogyakarta: Aditya Media.

Iskandar*.* 2010. *Metodelogi Penelitian Pendidikan dan Sosial (kualitatif dan kuantitatif)*. Jakarta: GPPress.

Maimun, Agus dan Agus Zaenul Fitri. 2010. *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*. Malang: UIN Maliki Press.

Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2009. *MAUajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2006. *Menjadi Kepala madrasah Profesional.* Bandung; PT Remaja Rosdakarya Offset.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.

Nazir, Muhammad. 2009. *Konsep Pengembangan Madrasah* Unggul *Kreatif.*Vol. 4. No. 1.

Nazir, Muhammad. 2009. *Metode* *Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Priansa dan Rismi Somad. 2014. *MAUajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala madrasah.* Bandung; Alfabeta.

Raihani. 2010. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta; PT LkiS Printing Cemerlang.

Sagala, Saiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung; CV. Alfabeta.

Setyadin, B. 2005. *Desain dan Metode Peneliian Kuantitatif*. Kotabaru: Modul IV disajikan dalam Penataran Tenaga Fungsional Akademik Politeknik Kotabaru, Lemabaga Penelitian Universitas Negeri Malang.

Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung; Alfebeta.

Sukmadinata, N. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

TriMAUtara, Petrus. 2007. *Sekolah Unggulan: Antara Kenyataan dan Impian*; *Jurnal Pendidikan Penabur*.  Vol. 6. No.08.

Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala madrasah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Bandung; PT. RajaGrafindo Persada.

Qomar, Mujamil. 2008. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta; Erlangga.

1. Nazir Muhammad, “Konsep Pengembangan Madrasah Unggul”, *Kreatif,*Vol. 4, No. 1 (Januari 2009), h. 35. [↑](#footnote-ref-1)
2. Agus Maimun dan Agus Zaenul Fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*(Malang: UIN Maliki Press, 2010), h. 43. [↑](#footnote-ref-2)
3. Agus Maimun dan Agus Zaenul Fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif…,* h.29 [↑](#footnote-ref-3)
4. Agus Maimun dan Agus Zaenul Fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif…,* h. 25. [↑](#footnote-ref-4)
5. Agus Maimun dan Agus Zaenul Fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif…,* h. 27 [↑](#footnote-ref-5)
6. Oservasi langsung di Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang. [↑](#footnote-ref-6)
7. Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta; PT LkiS Printing Cemerlang, 2010), h. 8. [↑](#footnote-ref-7)
8. Supardi (1998: 346) [↑](#footnote-ref-8)
9. E. Mulayasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* (Bandung; PT Remaja Rosdakarya Offset, 2006), h. 24-25. [↑](#footnote-ref-9)
10. E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 126. [↑](#footnote-ref-10)
11. Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qu’an dan Terjemah*, (Surabaya; Al-Hidayah, 2009), 663 [↑](#footnote-ref-11)
12. E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi, dan Implementasi…,* h. 124. [↑](#footnote-ref-12)
13. Juni & Somad, *Manajemen Supervisis dan Kepemiminan Kepala Sekolah*, (Bandung; Alfabeta, 2014), h. 50. [↑](#footnote-ref-13)
14. Lexy J. Naleong, *Motodologi Penelitian Kualitatis,* (Bandung; PT Renaja Rosda Karya, 2012), h. 51. [↑](#footnote-ref-14)
15. Iskandar*. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (kualitatif dan kuantitatif)*. Jakarta: GPPress. 2010. h. 207. [↑](#footnote-ref-15)
16. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006),h. 135. [↑](#footnote-ref-16)
17. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D,* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 86. [↑](#footnote-ref-17)
18. B. Setyadin, *Desain dan Metode Peneliian Kuantitatif*. (Kotabaru: Modul IV disajikan dalam Penataran Tenaga Fungsional Akademik Politeknik Kotabaru, Lemabaga Penelitian Universitas Negeri Malang, 2005), h. 26. [↑](#footnote-ref-18)
19. N. Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 43. [↑](#footnote-ref-19)
20. N. Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*…*,* h. 45. [↑](#footnote-ref-20)
21. Lexy J. Naleong, *Motodologi Penelitian Kualitatis…,* h. 51. [↑](#footnote-ref-21)
22. Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*…, h. 373-374. [↑](#footnote-ref-22)
23. Dalam membangun sebuah madrasah unggulan tidak semudah membalikkan kedua tangan yang seketika itu langsung terwujud, namun membutuhkan proses yang cukup panjang dan lama. Kita bangga dengan memiliki kepala sekolah yang memiliki kemampuan dan wawasan yang luas dan mampu merubah dan mewujudkan madrasah ini menjadi madrasah yang luar biasa yang unggul. Banyak perubahan yang dilakukan dalam mewujudkan madrasah unggul ini. Wawancara dengan Bapak Sholihan, S.Ag. [↑](#footnote-ref-23)
24. Madrasah dapat dikatakan unggul dapat dlihat dari siswanya, siswa yang banyak dan meningkat. Berbenah diri pada peningkatan dengan membuka program-program baru. Tapi tidak hanya itu saja, ada beberapa hal yang harus dilakukan untuk mewujudkan madrasah unggulan ini, yakni Input, Proses, dan Out-come. [↑](#footnote-ref-24)
25. [↑](#footnote-ref-25)
26. Dalam penerimaan peserta didik baru terdapat dua tes yang harus mereka penuhi. Yang pertama tes untuk penermaan siswa baru, dan tes IQ bakat minat. Tes ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam penerimaan siswa baru dan penempatan sesuai kemampuan yang mereka miliki. Hasil wawancara dengan bapak Sunarto, S.Pd [↑](#footnote-ref-26)
27. Setiap guru yang diterima harus memiliki kompetensi dan skill yang tinggi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, siswanya saja dipilih secara baik mbak masak yan gurunya tidak, kan nggak mungin, jadi ya harus balance, input siswanya dipilih dan diambil secara baik, begitupun gurunya, harus diolah dan diasah dengan baik pula. Tapi untuk guru sepuh atau lama yang sudah disini gak mungkin saya ganti atau istilahnya pecat tanpa sebab, jadi ya mereka tetap disini namun terus kita didik, kita beri arahan, beri wawasan dan pengetahuan supaya tidak ketinggalan jauh sama yang lain, tidak ketinggalan jaman yang era globalisasi ini. Wawancara dengan bapak Sholihan, S.Ag [↑](#footnote-ref-27)
28. Adapun tujuan dari rekrutmen ini adalah: Menentukan kebutuhan penarikan tenaga kerja, Meningkatkan jumah pelamar kerja secara efisien, Membantu meningkatkan rating proses seleksi dengan mengurangi jumlah pelamar kerja yang *underqualified* atau *overqualified*, Mengurangi kemungkinan berhenti atau mutasi setelah diangkat, Memenuhi kewajiban organisasi melaksanakan program pemerataan kesempatan kerja, Mengidentifikasi dan menyiapkan calon-calon tenaga kerja yang potensial, Meningkatkan efektivitas organisasi dan individu baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek, dan Menilai efektivitas berbagai teknik dan lokasi rekrutmen. Wawancara dengan Kepala Madrasah. [↑](#footnote-ref-28)
29. Humas dalam Pendidikan adalah Rangkaian pengelolaan yang berkaitan dengan kegiatan hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat (orang tua murid) yang dimaksudkan untuk menunjang proses belajar mengajar di lembaga pendidikan bersangkutan. Wawanacar dengan bapak Sunarto, S.Pd selaku Waka Humasy. [↑](#footnote-ref-29)
30. Hasil wawancara dengan Waka Humasy yakni bapak Sunarto, S.Pd yang mengampu guru mata pelajaran Bahasa Indonesia di MAU Darul ‘Ulum Jombang . [↑](#footnote-ref-30)
31. Hasil wawancara dengan bapak Sholihan, S.Pd selaku Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Unggulan Darul ‘Ulum Jombang. [↑](#footnote-ref-31)
32. Kepercayaan seseorang tentang sesuatu yang didapatkan dari proses berpikir tentang seseorang atau sesuatu Kepercayaan/ pengetahuan seseorang tentang sesuatu dipercaya dapat memengaruhi sikap mereka dan pada akhirnya memengaruhi perilaku/ tindakan mereka terhadap sesuatu. [↑](#footnote-ref-32)
33. Motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan 'semangat', seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat. [↑](#footnote-ref-33)
34. Wawancara dengan bapak Sunarto selaku Waka Humasy. [↑](#footnote-ref-34)
35. Disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan. Dari disiplin akan Menumbuhkan kepekaan, Mengajarkan keteraturan, da lain sebagainya. Hasil wawancara dengan bapak Suhaeri Zuhri, M.Pd selaku Waka Kurikulum. [↑](#footnote-ref-35)
36. Menguasai pengetahuan tentang metode, prose, teknik, kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan saran untuk mendukung kegiatan pengembangan madrasah. Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia. [↑](#footnote-ref-36)
37. Kemampuan untuk memahami perilaku manusia, kemampuan berkomunikasi, kemampuan menciptakan kerjasama yang efektif demi perkembangan madrasah. [↑](#footnote-ref-37)
38. Kemampuan analisis dan berfikir rasional demi perkembangan madrasah. [↑](#footnote-ref-38)
39. Pengelola seluruh program, aset, tenaga, dan keuangan sekolah agar mampu mengantarkan pada target-target kerja secara efektif. Menurut wawancara dengan Kepala Madrasah. [↑](#footnote-ref-39)
40. Wawancara dengan bapak Khoiruddin Qoyum selaku Waka Kesiswaan serta guru pegampu mata pelajaran Fikih di MAU Darul ‘Ulum Jombang. [↑](#footnote-ref-40)
41. Monitoring adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program/ Memantau perubahan, yang focus pada proses dan Output madrasah. [↑](#footnote-ref-41)
42. Menilai kontribusi program terhadap perubahan (Goal/objektif) dan menilai kebutuhan perbaikan, kelanjutan atau perluasan program (rekomendasi) [↑](#footnote-ref-42)
43. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah ; Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, 2005), 310 [↑](#footnote-ref-43)
44. Petrus Trimantara, “Sekolah Unggulan: Antara Kenyataan dan Impian” *Jurnal Pendidikan Penabur*, (Vol. 6, No.08, 2007), 7. [↑](#footnote-ref-44)
45. E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)*,* h. 98-122. [↑](#footnote-ref-45)
46. E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasinya,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 49. [↑](#footnote-ref-46)
47. E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*…, h. 49. [↑](#footnote-ref-47)
48. Arifin, Imron, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sekolah Berprestasi, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), h. 296. [↑](#footnote-ref-48)
49. E. Mulyasa*, Manajemen Berbasis Sekolah*...., h. 51. [↑](#footnote-ref-49)
50. Bafadhol, Ibrahim, Dasar-Dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-kanak, (Jakarta: PT Bumi aksara, 2005) , h. 69 [↑](#footnote-ref-50)
51. Dikmenum, 2005, *Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah: Suatu Konsepsi Otonomi Sekolah (paper kerja),*Jakarta:Depdikbud, h.108. [↑](#footnote-ref-51)
52. Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*..., h. 310. [↑](#footnote-ref-52)
53. Lihat dalam buku Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi* *dan Kepemmpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: Alfabeta. 2014)*,* h. 56 dan dalam Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: CV. Alfa Beta, 2009), h. 127. [↑](#footnote-ref-53)
54. Arifin, Imron, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sekolah Berprestasi, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), h. 322-323. [↑](#footnote-ref-54)