

PENGABDIAN MEMIMPIN TRANSFORMASI: PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA MUTU DI MTS. NEGERI 1 LUMAJANG

Hafid¹, Hairul Ulum²

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Miftahul Ulum Lumajang¹

Email: hafidassyrihan@gmail.com¹, ulumgrobogan127@gmail.com²

Kata Kunci :

Memimpin Transformasi,
Kepala madrasah, Budaya
Mutu

Abstrak

Artikel ini ditulis bertujuan untuk mengkaji peran kepala madrasah sebagai pemimpin transformasi dalam mengembangkan budaya mutu di madrasah. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini menganalisis berbagai strategi dan tindakan yang dilakukan kepala madrasah dalam menginisiasi, mengelola, dan mempertahankan budaya mutu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat krusial dalam menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif bagi peningkatan mutu. Kepala madrasah yang visioner, inspiratif, dan memiliki kepemimpinan yang kuat mampu memotivasi seluruh komponen madrasah untuk terlibat aktif dalam upaya peningkatan mutu.

Abstract

This article was written with the aim of examining the role of the madrasa head as a transformation leader in developing a culture of quality in madrasas. Through a qualitative approach, this research analyzes various strategies and actions carried out by madrasa heads in initiating, managing and maintaining a quality culture. The research results show that madrasah heads have a very crucial role in creating a madrasah environment that is conducive to improving quality. A madrasa head who is visionary, inspiring and has strong leadership is able to motivate all madrasa components to be actively involved in quality improvement efforts.

*Leading Transformation,
Madrasa Head, Quality
Culture*

Corresponding Author:

PENDAHULUAN

Dalam lanskap pendidikan yang terus berkembang, peran kepala madrasah sebagai pemimpin transformatif semakin krusial. Madrasah tidak hanya sebagai tempat transfer ilmu, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter dan pengembangan potensi peserta didik. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada budaya madrasah yang kondusif dan berorientasi pada mutu.

Pengabdian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya mutu di madrasah. Dengan memahami konsep budaya mutu, mengidentifikasi praktik-praktik terbaik, serta menganalisis tantangan yang dihadapi, diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Budaya madrasah merupakan faktor yang penting dalam membentuk siswa menjadi manusia yang penuh optimis, berani, tampil, berperilaku kooperatif, dan kecakapan personal dan akademik. Budaya madrasah dan madrasah terdiri dari nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), norma perilaku, spirit yang dianut oleh madrasah dan madrasah. Budaya madrasah dan madrasah juga merupakan pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

Budaya madrasah /madrasah di bangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh kepala madrasah sebagai suatu pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam madrasah dan madrasah tersebut. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada dalam madrasah.¹

Robbins menjelaskan terkait nilai-nilai yang dianut madrasah sangat penting untuk mempelajari perilaku organisasi, karena nilai-nilai tersebut melatakan fondasi untuk memahami sikap dan motivasi serta akan mempengaruhi perilaku organisasi tersebut.²

Sedangkan berkaitannya dengan kualitas pendidikan, bagaimana agar budaya madrasah dan madrasah dapat membawa kepada kualitas pendidikan. Untuk itu tidak semua budaya madrasah dan madrasah bisa mengantarkan kepada harapan tersebut.

¹Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya Dalam Rencana Pengembangan Madrasah /Madrasah* (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2009), h. 48

²Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya Dalam Rencana Pengembangan Madrasah /Madrasah* (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2009), h.53

Dibutuhkan budaya yang betul-betul berkualitas untuk membawa kepada kualitas pendidikan, dan budaya yang berkualitas tersebut ialah budaya mutu madrasah dan madrasah.

Budaya mutu madrasah merupakan sistem nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan dan keterlanjutan perbaikan mutu.³ Budaya mutu tidak akan terwujud jika paradigma berpikir anggota organisasinya tidak baik, karena hanya dari paradigma berpikir baiklah budaya mutu atau unggul tersebut dapat terwujud.⁴

Kepala madrasah merupakan tokoh sentral untuk membentuk dan mengembangkan budaya madrasah. Kepala madrasah bertanggungjawab terhadap lembaga pendidikan yang diembannya untuk tercipta budaya yang mampu mengantarkan kepada kualitas pendidikan. Yang mana madrasah dan madrasah yang mempunyai kualitas merupakan madrasah dan madrasah yang unggul.

Menurut Timpe kepemimpinan kepala madrasah untuk menciptakan budaya mutu menuntut adanya pemimpin transformasional, yaitu memiliki kemampuan penciptaan dan gambaran masa depan madrasah yang ideal dan madrasah yang efektif. Mampu memobilisasi komitmen seluruh warga madrasah untuk mewujudkan bayangan madrasah yang ideal dan efektif tersebut.⁵

Dilihat dari kedudukannya yang begitu penting, maka kepala madrasah yang harus lebih awal untuk memikirkan tentang budaya madrasah. Kepala madrasah diharapkan mampu untuk memahami konsep tentang budaya madrasah, budaya mutu madrasah, serta karakteristik madrasah yang unggul (berkualitas). Sehingga tercipta iklim budaya mutu madrasah yang diharapkan menuju kepada madrasah unggul.

Untuk melihat seberapa pentingnya budaya madrasah kami akan memaparkan beberapa penelitian terkait dengan budaya madrasah tersebut. Tutik Nurdiana dengan penelitiannya yang berjudul "*Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Pengembangan Budaya Madrasah di SMP Taman Dewasa Cangkringan, Sleman*" menyatakan bahwa budaya madrasah telah berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan yang ditunjukkan oleh kenaikan mutu prestasi kelulusan naik dari tahun ke tahun, serta respon masyarakat terhadap madrasah tinggi, dan lingkungan madrasah yang bersih dan sehat.⁶

BAHAN DAN METODE

³ Mulyadi, 2010. *Kepemimpinan Kepala Madrasah, dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: Uin Maliki Presss, h. 111-112

⁴ Muhaemin, dkk. 2009. *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya Dalam Rencana Pengembangan Madrasah /Madrasah* (Jakarta: Kencana Predana Media Group).h. 52

⁵ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: Uin Maliki Presss, h.13-14

⁶Nurdiana Tutik, *Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Pengembangan Budaya Madrasah di SMP Taman Dewasa Cangkringan, Sleman*. Tesis tidak diterbitkan (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2010).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan rancangan studi multi kasus. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi dengan pengecekan data triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu metode pembahasan yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Eksistensi pengembangan budaya mutu untuk mewujudkan Madrasah unggul di MTs. Negeri Lumajang.

a. Nilai budaya mutu yang dikembangkan.

Budaya mutu madrasah dapat diartikan sebagai spirit ataupun nilai-nilai kualitas yang dianut madrasah, seperti: (1) Spirit dan nilai-nilai disiplin, (2) spirit dan nilai-nilai tanggung jawab, (3) Spirit dan nilai-nilai kebersamaan, (4) Spirit dan nilai-nilai keterbukaan, (5) Spirit dan nilai-nilai kejujuran, (6) Spirit dan nilai-nilai semangat hidup, (7) Spirit dan nilai-nilai sosial dan menghargai orang lain.⁷

Jadi budaya mutu madrasah merupakan nilai-nilai dasar yang dibangun di dalam lingkungan madrasah. Tetapi tidak semua nilai-nilai yang dibangun madrasah dapat dikatakan bermutu, makanya setiap nilai-nilai dasar yang dibangun di madrasah harus berorientasi pada kualitas, sehingga dapat dikatakan bermutu.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Lumajang juga memperhatikan tentang budaya mutu. Untuk menunjang budaya mutu madrasah di MTs. Negeri Lumajang memiliki dua program pembelajaran, yaitu program reguler dan program full day school yang terdiri dari kelas bahasa, kelas sains, dan kelas diniyah.

Jadi kedua lembaga Madrasah Tsanawiyah Negeri Lumajang perhatian terhadap budaya mutu madrasah bertujuan terlaksananya pendidikan yang bermutu dan unggul.

Adapun terkait dengan pengembangan budaya mutu berupa nilai-nilai kualitas, MTs. Negeri Lumajang menerapkan spirit dan nilai tersebut. Seperti spirit dan nilai-nilai kedisiplinan, spirit dan nilai berkomunikasi, spirit kerjasama, spirit nilai komitmen dan tanggungjawab, spirit nilai transparansi, spirit nilai sosial dan saling menghargai, dan spirit nilai semangat hidup serta nilai islami dan mengembangkan budaya kepesantrenan.

b. Budaya lingkungan bersih dan sehat

⁷ Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Departemen Pendidikan Nasional, *Pengembangan Kultur Madrasah* (Jakarta: Dit Dikmenum, 2002), hlm. 6

Budaya mutu merupakan sistem nilai di dalam organisatoris yang menghasilkan lingkungan kondusif untuk berlangsungnya dan melanjutkan perbaikan mutu. Budaya mutu terdiri dari beberapa nilai-nilai, di antaranya tradisi, prosedur, dan harapan tentang promosi mutu.⁸

Untuk mewujudkan budaya mutu berupa lingkungan MTs. Negeri Lumajang mempunyai beberapa program yaitu: program 7 K dan program pendidikan lingkungan sehat. Program 7 K bertanggungjawab terhadap terwujudnya madrasah bersih dan nyaman. Sedangkan yang berhubungan dengan kesehatan menjadi tanggungjawab program pendidikan lingkungan sehat.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Lumajang mempunyai program dengan menciptakan lingkungan madrasah bersih dan sehat tujuannya tidak lain untuk menciptakan suasana atau kondisi lingkungan yang mendukung terhadap proses belajar mengajar (kondusif).

c. Budaya Agamis

Budaya agamis dalam suatu lingkungan pendidikan sangat dibutuhkan. Untuk mewujudkan budaya yang agamis, pengembangan budaya atau nilai agamis di MTs. Negeri Lumajang secara umum dilakukan dengan memaksimalkan visi madrasah 'cerdas – terampil – takwa' dan mendesain madrasah dengan motto MADU MPP (Madrasah Terpadu Model Pondok Pesantren).

Dari pemaparan di atas memberikan gambaran bahwa MTs. Negeri Lumajang berusaha untuk mengembangkan budaya agamis dengan model Madrasah Terpadu Model Pondok Pesantren

d. Budaya prestasi

Lembaga pendidikan mengharapkan akan memiliki prestasi. Untuk itu, banyak lembaga pendidikan yang berlomba-lomba untuk mendapatkan prestasi atau penghargaan, baik di tingkat lokal ataupun interlokal. Selain itu, kepala madrasah mengadakan program yang mendukung terhadap bakat minat peserta didik. Makanya di MTs. Negeri Lumajang diadakan pembinaan olimpiade sains.

Untuk mewujudkan budaya berprestasi di MTs. Negeri Lumajang kepala madrasah mengadakan program yang mendukung terhadap prestasi peserta didik. Program-program tersebut ialah program ajang lomba mingguan (open competition) dan pembinaan olimpiade sains. Dengan program yang diadakan di madrasah diharapkan akan mendukung untuk terciptanya budaya prestasi di lingkungan MTs. Negeri Lumajang.

Sebagaimana Allah SWT berfirman di dalam Al-Qur'an surat An-Najm (53) ayat: 39,

⁸Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah , dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: Uin Maliki Presss, h 111-112

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya.⁹

Strategi Kepala Madrasah dalam mengembangkan Budaya mutu untuk mewujudkan Madrasah unggul

a. Menetapkan kebijakan

Dalam mengembangkan budaya mutu, langkah awal kepala madrasah adalah merumuskan kebijakan. Perbaikan mutu diharapkan menjadi tolak ukur dalam pembentuk kebijakan yang akan ditetapkan. Kebijakan harus berdasarkan misi dan visi madrasah. Diperlukan kemampuan serta keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah untuk merumuskan kebijakan yang akan dibuat, karena kebijakan tersebut menyangkut masa depan tata kelola madrasah.

Dalam merumuskan kebijakan diperlukan analisis kebijakan, analisis kebijakan adalah suatu bentuk analisis yang menghasilkan dan menyajikan informasi sedemikian rupa. Sehingga dapat memberikan landasan dari para pembuat kebijakan dalam membuat keputusan.¹⁰

Selain itu, dalam merumuskan kebijakan, Kepala madrasah tidak akan mungkin berhasil tanpa melibatkan personel (staf) dan *stakeholder* yang ada. Karena pada dasarnya yang akan melaksanakan kebijakan itu selain kepala madrasah adalah personel (staf) dan *stakeholder* yang ada.

Terkaat strategi membentuk kebijakan yang diorientasikan pada budaya mutu, kepala MTs. Negeri Lumajang dalam membentuk kebijakan, kepala MTs. Negeri Lumajang terlebih dahulu memulai merencanakan suatu program yang dilandaskan pada visi misi madrasah. Kepala madrasah melibatkan anggota pembantu kepala madrasah (PKM) terlebih dahulu, apabila dalam rapat PKM sudah menemukan sebuah gambaran dalam program tersebut, maka kepala madrasah menindaklanjuti dengan melibatkan anggota guru. Sedangkan secara umum apa yang dilakukan MTs. Negeri Lumajang, yaitu dilakukan dengan memulai dari idea tau cita-cita sesuai yang ada di visi madrasah.

b. Sosialisasi

Sosialisasi mencakup kegiatan di mana anggota mempelajari seluk beluk organisasi serta bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi antar

⁹ Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2015.h. 527

¹⁰ Syaiful Sagala, *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 39

anggota organisasi untuk menjalankan seluruh aktifitas organisasi. Umumnya, sosialisasi menyangkut dua masalah yaitu masalah makro dan masalah mikro. Masalah makro berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi karyawan, sedangkan masalah mikro lebih menyangkut pada kebijakan, struktur, dan budaya organisasi.

Keberhasilan dalam sosialisasi sangat diperlukan. Keberhasilan proses sosialisasi budaya tergantung pada dua hal, yaitu: (1). Derajat keberhasilan mencapai kesesuaian nilai yang dimiliki karyawan baru dengan organisasi. (2). Metode sosialisasi yang dipilih manajemen puncak dalam mengimplementasikan budayanya.¹¹

Sosialisasi selain bermanfaat bagi anggota tentu juga membawa manfaat pada organisasi. Bagi anggota budaya organisasi memberikan gambaran yang jelas mengenai organisasi yang dimasukinya, sehingga anggota baru terbantu dalam membuat keputusan yang tepat, sesuai dengan situasi yang dihadapi. Selain itu, budaya juga memudahkan anggota dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, tugas, dan anggota lain. Sehingga menumbuhkan komitmen untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

MTs. Negeri Lumajang dalam mensosialisasikan program yang berhubungan dengan budaya mutu madrasah secara umum dilakukan secara terus menerus. Adapun cara yang dilakukan oleh madrasah dengan memanfaatkan pertemuan-pertemuan seperti rapat dan dengan memanfaatkan media yang ada seperti tulisan-tulisan di lingkungan madrasah.

c. **Keteladanan** dan implementasi

Keteladanan ialah tindakan dan pemikiran seseorang dalam mengimplementasikan sesuatu yang telah menjadi keharusan secara benar, yang dapat ditiru atau menjadi model-model peran yang nyata bagi personel. Para pemimpin puncak madrasah terutama pendiri yang menciptakan filosofi merupakan sumber-sumber kekuatan dalam sosialisasi budaya. Perilaku individual para pemimpin baik dalam kehidupan sehari-hari maupun organisasi merupakan suri tauladan bagi personel.¹²

Kepala madrasah MTs Negeri Lumajang dalam mengembangkan budaya mutu dengan strategi keteladanan ini dimaksudkan untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap seluruh warga madrasah untuk menerapkan budaya mutu yang dianut madrasah.

¹¹Susanto, A. B. *Budaya Perusahaan* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1997), hlm. 20

¹²Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: Uin Maliki Press, h. 105

Dalam keteladan, tentunya mencontohkan baginda Nabi Muhammad SAW. Sebagaimana firman Allah SWT, dalam Al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.¹³

d. Evaluasi

Evaluasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan aktivitas untuk meneliti dan mengetahui pelaksanaan yang telah dilakukan dalam proses keseluruhan organisasi mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan pemimpin dan bawahannya, memerlukan evaluasi. Dengan mengetahui kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan, perbaikan dan pencarian solusi yang tepat dapat ditemukan dengan mudah.¹⁴

Sebagaimana kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, untuk mengetahui tingkat ketercapaian dan keefektifan diperlukan kegiatan evaluasi. Dengan evaluasi akan nampak kelebihan dan kelemahan atas program yang telah dijalankan.

Madrasah MTs. Negeri Lumajang dalam melakukan evaluasi secara umum dilakukan dengan cara pengawasan oleh kepala madrasah, mengadakan rapat, dan menganalisis untuk melakukan perbaikan secara terus menerus. Sebagaimana firman Allah SWT. Di dalam surat Ad-Dhuha (93) ayat: 4 yang berbunyi:

وَلِآخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَى

Artinya: Dan Sesungguhnya hari Kemudian itu lebih baik bagimu daripada yang sekarang (permulaan).¹⁵

¹³Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2017.h. 420

¹⁴ Hikmat, 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, h. 125

¹⁵Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019.h. 596

Dampak pengembangan budaya mutu menjadikan madrasah yang Unggul

Hasan menjelaskan ada empat persyaratan yang dapat dikategorikan sebagai kelembagaan pendidikan yang baik "*Madrasah unggul*", yaitu: a) Sumber daya manusia pendidikan yang profesional; b) manajemen yang efektif dan profesional; c) lingkungan pendidikan yang kondusif; dan e) mampu membangun kepercayaan kepada masyarakat.¹⁶

a. Sumber daya **manusia** (SDM) kependidikan yang profesional

Dalam lembaga pendidikan, sumber daya manusia (terlebih kepala madrasah) memiliki peran aktif. Aktivitas mendasar yang berkenaan dengan semua personalia di lembaga pendidikan, sudah selayaknya dikelola secara efektif. Sebab jika tidak, maka organisasi pendidikan itu akan sulit berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan personalia madrasah, baik tenaga edukatif ataupun tenaga administrasi secara efektif dan efisien banyak bergantung pada kemampuan kepala madrasah baik sebagai manajer dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.¹⁷

Untuk itu, kepala madrasah mempunyai kemampuan dan berupaya untuk menciptakan SDM yang profesional di madrasah yang menjadi tanggungjawabnya. Banyak langkah yang harus dilakukan oleh kepala madrasah untuk mewujudkan SDM yang profesional, antara lain ialah dengan pengembangan budaya mutu madrasah.

Sebagaimana menurut pemaparan kepala madrasah sebagai berikut: "Dalam masalah mutu ini kan kita berorientasi pada tiga aspek, yaitu: rekrutmen, proses, dan produk. Maksudnya begini, di dalam pola rekrutmen baik itu peserta didik, tenaga kependidikan, guru itu memang kita orientasikan pada mutu. Contohnya rekrutmen peserta didik Alhamdulillah di madrasah h kita sudah dipandang masyarakat bahwa anak yang masuk ke sini itu paling tidak sudah terbekali dari sisi mutunya, baik secara akademik maupun non akademik. Begitu juga dengan guru yang masuk kesini, jika PNS maka pemerintah daerah sudah memetakan bahwa dia memiliki kualifikasi lebih dari pada lembaga lain. Untuk yang guru tidak tetap (GTT) kita menetapkan indeks minimal 3.5, syukur kalau lebih. Tenaga pendidikan atau administrasi pun juga begitu, jadi dia harus memiliki kompetensi lebih sesuai bidangnya. Kemudian yang kedua ialah proses, mengenai proses ini kita selalu menekankan dari segi manajemen proses

¹⁶Direktorat Tenaga Pendidikan, Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, *Budaya*, hlm. 40

¹⁷Baharuddin dan Makin, Manajemen Pendidikan Islam, *Transformasi Menuju Madrasah /Madrasah Unggul*. (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 62

yang benar-benar berorientasi pada kualitas. dan yang ketiga endingnya ialah produk yang harus kita kategorikan bermutu".¹⁸

Selain itu, berbagai bentuk pengembangan budaya mutu seperti spirit dan nilai-nilai komitmen, kerjasama, tanggungjawab, dan semangat hidup tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan sebagai salah satu unsur SDM yang ada di madrasah.

Madrasah MTS Negeri Lumajang, dengan adanya pengembangan budaya mutu berupa pengembangan spirit dan nilai-nilai kualitas, budaya agamis, budaya prestasi tentunya akan berpengaruh terhadap terciptanya SDM yang profesional.

b. Manajemen madrasah yang efektif

Secara umum, manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Terkait dengan pengembangan budaya mutu yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs. Negeri Lumajang dalam mengembangkan budaya mutu madrasah mengharuskan dikelola dengan semaksimal mungkin. Dalam pengelolaan tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dengan demikian akan tercipta manajemen yang efektif bagi kepala madrasah .

c. Lingkungan madrasah yang kondusif

Dengan lingkungan madrasah yang bersih dan sehat tentunya akan menyebabkan terciptanya lingkungan madrasah yang kondusif untuk aktifitas pembelajaran di madrasah. Untuk itu kepala madrasah mempunyai tugas untuk mewujudkan lingkungan kondusif tersebut. Salah satunya ialah dengan mengembangkan budaya mutu madrasah.

Di samping itu, Allah SWT. Mencintai kebersihan, sebagaimana di dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah (2) ayat: 222 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri¹⁹.

Mengenai pengembangan budaya mutu di MTs. Negeri Lumajang berdampak terhadap lingkungan madrasah yang kondusif. Contohnya dengan pengembangan program 7 K dan program pendidikan madrasah sehat tentunya akan memudahkan untuk terciptanya suasana madrasah yang mendukung terhadap proses pembelajaran di madrasah.

¹⁹ Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2017.h. 35

d. Kepercayaan masyarakat

Pengembangan budaya mutu di MTs. Negeri Lumajang di orientasikan pada kualitas madrasah, kepercayaan masyarakat terhadap madrasah semakin meningkat. Setidaknya kepercayaan tersebut dibuktikan dengan dua hal yaitu antusiasme masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di MTs. Negeri 1 Lumajang, dan yang kedua: partisipasi dalam pertemuan atau rapat madrasah dengan wali murid.

Kepercayaan masyarakat terhadap MTs. Negeri 1 Lumajang tentunya juga merupakan adanya dampak pengembangan budaya mutu yang dikembangkan di madrasah.

1. Kepemimpinan kepala madrasah

Secara umum, madrasah yang efektif (unggul) tidak terlepas dari adanya proses kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah yang memiliki kompetensi dan semangat kerja tinggi tentunya memudahkan untuk terciptanya pendidikan yang efektif.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Lumajang kepala madrasah memiliki pemahaman bahwa dengan adanya pengembangan budaya mutu yang dianut madrasah memungkinkan akan terjadinya manajemen yang efektif, yang mana didalamnya juga mencakup tugas kepemimpinan kepala madrasah.

2. Terciptanya kerjasama dengan lembaga sekitar

Mengenai kerjasama atau kemitraan dengan lembaga lain, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap lembaga pendidikan tidak akan terlaksana dengan baik dan maksimal. Hal ini dikarenakan lembaga pendidikan tidak terlepas dari adanya pengaruh dari lembaga sekitar.

MTs. Negeri Lumajang, menjadi rujukan dalam pola madrasah terpadu berbasis pondok pesantren. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, di dalam Al-Qur'an surat Al-Ma'idah (5) ayat: 2 yang berbunyi:

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

Artinya: dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.²⁰

²⁰Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2017.h. 106

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pendampingan dan pengabdian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lumajang yang sudah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa Kepala madrasah memiliki peran yang sangat aktif dalam transformasi madrasah menuju budaya mutu. Kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan inklusif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Melalui berbagai upaya seperti penyusunan visi misi yang jelas, pengembangan kapasitas guru, serta melibatkan seluruh stakeholder, kepala madrasah mampu menggerakkan seluruh komponen madrasah untuk mencapai tujuan bersama.

Realitas pengembangan budaya mutu untuk mewujudkan madrasah unggul di MTs. Negeri Lumajang, peneliti menemukan beberapa hal pokok sebagaimana berikut: a) Untuk menunjang budaya mutu madrasah di MTs. Negeri Lumajang memiliki dua program pembelajaran, yaitu program reguler dan program fullday school yang terdiri dari kelas bahasa, kelas sains, dan kelas diniyah, b) Realitas pengembangan budaya mutu melalui nilai-nilai sebagai berikut: Nilai-nilai kedisiplinan, Nilai-nilai ibadah, Nilai-nilai komunikasi dan keterbukaan, Nilai-nilai komitmen dan tanggungjawab, Nilai-nilai kerjasama, Nilai-nilai sosial dan saling menghargai, dan Nilai-nilai semangat hidup, c) Realitas pengembangan budaya mutu melalui budaya lingkungan bersih dan sehat setidaknya ada dua program yaitu: Program 7 K, dan Program pendidikan madrasah sehat, d) Realitas pengembangan budaya mutu melalui budaya islami dan kepesantrenan. Pengembangan budaya atau nilai-nilai Islami dan kepesantrenan di MTs. Negeri Lumajang secara umum dilakukan dengan memaksimalkan visi madrasah 'cerdas – terampil – takwa' dan mendesain madrasah dengan motto MADU MPP (madrasah terpadu model pondok pesantren), e) Realitas pengembangan budaya mutu melalui budaya berprestasi. Untuk mewujudkan budaya berprestasi di MTs. Negeri Lumajang kepala madrasah mengadakan program ajang lomba mingguan (open competition) dan pembinaan olimpiade sains.

DAFTAR REFERENSI

- Baharuddin dan Makin, Manajemen Pendidikan Islam ,*Transformasi Menuju Madrasah /Madrasah Unggul*. (Malang: UIN Maliki Press, 2010)
- Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Departemen Pendidikan Nasional, *Pengembangan Kultur Madrasah* (Jakarta: Dit Dikmenum, 2002)
- Direktorat Tenaga Pendidikan, Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, *Budaya*,
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2009
- Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2015.
- Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2017.
- Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019.
- Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2014
- Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2010.
- Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya Dalam Rencana Pengembangan Madrasah /Madrasah* (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2009)
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah , dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: Uin Maliki Presss, 2010
- Nurdiana Tutik, *Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Pengembangan Budaya Madrasah di SMP Taman Dewasa Cangkringan, Sleman*. Tesis tidak diterbitkan (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2010).
- Susanto, A. B. *Budaya Perusahaan* (Jakarta: PT Elex Media Kumputindo, 1997)
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009)