

## Model Konseptual Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Madrasah

Suliki<sup>1</sup>, Mami Hajaroh<sup>2</sup>, Aris Fauzan<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta<sup>1</sup>  
Program Studi Kebijakan Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Yogyakarta<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta<sup>3</sup>

E-mail: [suliki.psc19@mail.umy.ac.id](mailto:suliki.psc19@mail.umy.ac.id)<sup>1</sup>, [mami\\_hajaroh@uny.ac.id](mailto:mami_hajaroh@uny.ac.id)<sup>2</sup>,  
[mas\\_arisfauzan@umy.ac.id](mailto:mas_arisfauzan@umy.ac.id)<sup>3</sup>

Correspondent Author: Suliki, [suliki.psc19@mail.umy.ac.id](mailto:suliki.psc19@mail.umy.ac.id)

Doi: [10.31316/gcouns.v8i01.4750](https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i01.4750)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model konseptual kepemimpinan kepala madrasah muhammadiyah Bantul dalam mengembangkan madrasah. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan studi kasus. Lokasi penelitian di MTs Muhammadiyah Bantul. Informan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru dan siswa. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi langsung, observasi partisipan, dokumentasi, wawancara, rekaman arsip dan perangkat fisik sedangkan analisis data menggunakan pengumpulan kategori, Interpretasi langsung, membentuk pola, dan mengembangkan generalisasi naturalistik. Uji keabsahan data dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini kepemimpinan kepala madrasah muhammadiyah Bantul dalam mengembangkan madrasah menggunakan 2 model yaitu: model kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan SDM, dan kurikulum kemudian menggunakan model kepemimpinan partisipatif dalam mengembangkan sarana dan prasarana. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Model kepemimpinan transformasional di MTs Muhammadiyah Bantul mentransformasi kompetensi sumber daya manusia dari biasa menjadi profesional mentransformasi visi dan misi sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat sedangkan model kepemimpinan partisipatif melibatkan semua pihak dan terbuka.

**Kata kunci:** kepemimpinan, model konseptual, madrasah

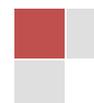
### Abstract

*This study aims to determine the conceptual model of the leadership of the Bantul Muhammadiyah principal in developing madrasas. This research is a field research with a case study approach. The research location is at MTs Muhammadiyah Bantul. Informants in this study were madrasa heads, teachers and students. Data collection uses direct observation techniques, participant observation, documentation, interviews, archive recordings and physical devices while data analysis uses category collection, direct interpretation, forming patterns, and developing naturalistic generalizations. Test the validity of the data with source triangulation. The results of this research show that the leadership of the head of the Muhammadiyah Madrasa Bantul in developing madrasas uses 2 models, namely: the transformational leadership model in developing human resources, and the curriculum then uses a participatory leadership model in developing facilities and infrastructure. The conclusion of this study is that the transformational leadership model at MTs Muhammadiyah Bantul transforms human resource competencies from ordinary to professional, transforming the vision and mission in accordance with the times and the needs of society, while the participative leadership model involves all parties and is open.*

**Keywords:** leadership, conceptual model, madrasah

### Info Artikel

Diterima Mei 2023, disetujui Juli 2023, diterbitkan Desember 2023



## PENDAHULUAN

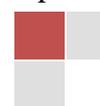
Kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan salah satu penentu sebuah kesuksesan dalam mencapai tujuan lembaga. Kepemimpinan itu kedepannya yang membawa arah, keharmonisan, kebijakan- kebijakan yang akan diterapkan. Kesuksesan dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan seorang pemimpin harus mempunyai pedoman yaitu konsep kepemimpinan (Haris, 2018). hal lain yang perlu diperhatikan juga adalah dapat dikatakan kepemimpinan yang berhasil seorang pemimpin harus mampu menganalisis dan memandang madrasah sebagai organisasi yang unik dan kompleks serta mampu melaksanakan perannya dengan baik (Wahed, 2016).

Kemampuan kepemimpinan dapat dikembangkan sejak dini, dan pada akhirnya akan terbentuk karakter-karakter pemimpin yang berkompeten dalam bidangnya. Hal ini tidak luput dari faktor model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengelola madrasah, agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Kepemimpinan yang efektif akan membawa sekolah berwujud efektif yang terukur melalui prestasi akademik dan non akademik (Mbeu & Anwar, 2011). Model kepemimpinan dalam lembaga pendidikan suatu kunci utama dalam pengadaan pendidikan agar lebih efektif. Memutuskan dalam penerapan model kepemimpinan yang tepat bagi kepala Madrasah akan dengan mudah mengarahkan madrasah supaya lebih berkualitas dalam pelayanan. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan formal perlu memiliki wawasan yang sangat luas, dan berfikir untuk masa depan madrasah. Kepala madrasah tentu saja akan berupaya untuk memperjuangkan, dalam pengelolaan madrasah untuk lebih baik.

Hal terpenting yang harus kita perhatikan pada model kepemimpinan itu seperti tugas pemimpinnya harus dapat memberikan kenyamanan, mampu mempengaruhi, mengajak dan mengayomi, dan dapat menggerakkan sesuatu pada kelompok maupun individu yang dinaungi, serta sesuai dengan tujuan tertentu. Seorang pemimpin juga diharapkan mampu untuk berkomunikasi yang baik, agar semua tujuan organisasi itu tercapai. Kunci kesuksesan pada seorang pemimpin itu dapat dilihat pada saat dia berkomunikasi, bersikap, dan memiliki sifat yang jujur, amanah dan tidak sombong. Pemimpin itu mampu memiliki cara berkomunikasi yang mudah dipahami, giat dan tidak lambat dalam memberikan tugas kepada anggotanya (Nurhayati, 2019).

Sebagai pemimpin yang memiliki model kepemimpinan tentunya harus bisa mempelajari dan mendalami persoalan kepemimpinan terlebih pada kepemimpinan Islam, dan perlu memahami terlebih dahulu pengertian kepemimpinan melalui bermacam-macam definisi kepemimpinan (Moedjiono, 2016). Hal ini sangat perlu diperhatikan pada setiap pemimpin bahwasanya pemimpin itu harus bisa memilih model kepemimpinan yang tepat dalam memimpin suatu organisasi. Selanjutnya pemimpin diharapkan bisa mempelajari persoalan kepemimpinan yang lebih kritis lagi khususnya dalam kepemimpinan, dan benar-benar Pemimpin itu harus paham dengan arti kepemimpinan secara umum maupun khusus.

Kepemimpinan pendidikan akan berkesinambungan antara masalah kepala sekolah dalam pengelolaan untuk meningkatkan kinerja lembaga, dan memberikan kesempatan untuk bisa mengadakan pertemuan secara lebih efektif dengan para guru dalam keadaan yang kondusif. Hal ini peran kepala sekolah dituntut agar bisa mendorong kinerja guru dengan rasa bersahabat, kedekatan, dan penuh kepercayaan kepada para guru, baik itu secara individual maupun kelompok. Kepala sekolah dalam hal ini diharapkan memiliki sifat positif terhadap bawahan, para guru, maupun

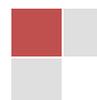


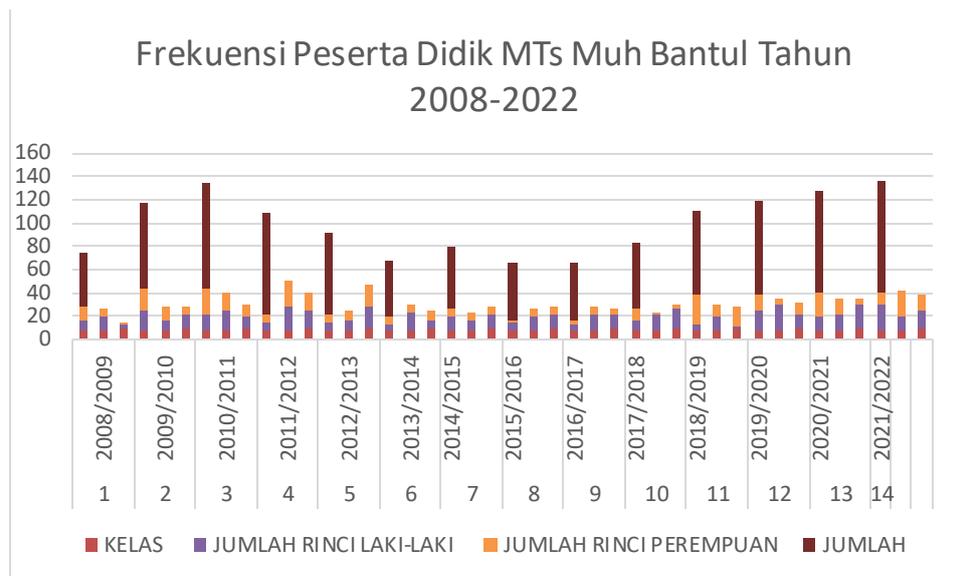
karyawannya, untuk bisa selalu mendorong, mengarahkan, mengayomi, dan bisa memberikan motivasi untuk semua warga sekolah agar bisa bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah (Mulyasa, 2019).

Model kepemimpinan kepala madrasah yang ideal adalah model demokrasi dengan menerapkan 10 prinsip-prinsip yang pokok, yaitu: kepala madrasah sebagai pemimpin, menejer, pencipta iklim kerja, pendidik, wirausahawan, penyedia, pembina tatausaha, media penghubung, agen perubahan dan hubungan (Wahed, 2016). mewujudkan Tujuan sebuah madrasah dapat dicapai maka, perlu sosok pemimpin yang menggunakan model kepemimpinan transformasional tentu yang mampu menjawab berbagai persoalan-persoalan, unggul dan berintegritas (Rouf, 2016). sedangkan seorang pemimpin berusaha dengan pemikiran melalui visi dan misi kemudian merealisasikan dalam kepemimpinannya untuk mencapai yang di harapkan maka, kepemimpinan visioner yang tepat digunakan (Sanusi, 2018). Dalam meningkatkan mutu Sumberdaya manusia yang merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi madrasah untuk menunjang visi dan misi maka, model kepemimpinan nilai yang lebih dominan di lihat dari perilaku dan sikap kepala madrasah yang mengacu terhadap nilai-nilai yang di anut madrasah (Asmiyati, 2018). Model kepemimpinan kepala madrasah atau sekolah akan baik dan tepat diterapkan berdasarkan lingkungan kerja, keadaan tertentu dan, mengikuti dengan perkembangan zaman.

Berdasarkan kondisi ideal model kepemimpinan perlu diperhatikan juga kondisi lapangan bahwa, untuk mewujudkan model kepemimpinan yang pas dan tepat itu tidak mudah. Terdapat beberapa sekolah yang mengalami kesulitan dalam pengembangan sehingga tidak sedikit yang terancam di non aktifkan dan tidak sedikit juga sekolah yang maju dan berkembang dengan baik. Sekolah di non aktifkan salah satu diantaranya kekurangan peserta didik. Peserta didik dan orangtua mencari sekolah yang menjamin anaknya akan berkembang dengan baik dalam proses belajar dan mempunyai kualitas yang baik serta mempunyai mutu lulusan yang baik. Bertolak belakang dengan hal tersebut, terdapat sekolah-sekolah yang maju dan berkembang baik dari segi kualitas dan kuantitasnya. Berkembang dan majunya tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan faktor pemimpinnya. Lebih menarik ada sekolah yang akan di non aktifkan tetapi dengan pergantian pemimpin dan cara memimpin sekolah tidak jadi di non aktifkan dan terus mengalami perkembangan yang signifikan.

Dari penjabaran di atas, terdapat salah satu Madrasah swasta di Kabupaten Bantul yang menarik dan perlu di teliti berkenaan dengan model konseptual kepemimpinannya. Madrasah ini pernah terancam akan di non aktifkan karena peserta didik tidak memenuhi syarat yaitu di Madrasah Tansanawiyah Muhammadiyah Bantul. Akan tetapi, dengan berjalanya waktu dan sampai saat ini mengalami perkembangan yang signifikan dalam pengembangan, SDM, kurikulum dan sarana-prasarana. Sekolah ini terletak di Kadirejo, Palbapang, Bantul, Bantul. Dibawah ini merupakan perkembangan riwayat jumlah peseta didik dari tahun 2008- 2022 dapat dilihat diagram berikut ini:



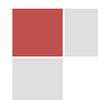


**Diagram1.** Frekuensi Peserta Didik MTs Muhammadiyah Bantul

MTs Muhammadiyah Bantul mengalami jumlah kenaikan peserta didikan mulai tahun 2010-2011 mengalami titik terendah pada tahun 2016. Pada tahun 2016 dengan jumlah siswa keseluruhan dari kelas 7-9 berjumlah 48. Pada tahun 2017 siswa selalu naik pertahunnya mengalami peningkatan sehingga tahun 2022 mencapai 96 siswa.

Selain kenaikan jumlah peserta didik, MTs Muhammadiyah Bantul pada dua tahun terakhir juga mempunyai prestasi yang luar biasa diantaranya prestasi-prestasi yang diraih adalah: Salah satu Madrasah muhammadiyah yang menerima peserta didik Inklusi di Kabupaten Bantul, Madrasah *boarding school*, madrasah yang terakreditasi, dengan nilai A. Prestasi siswa dalam bidang akademik pada tahun 2020 mengikuti Olimpiade Mapel UN mendapatkan juara 2 Pada mata pelajaran Matematika. Pada Tahun 2021 mengikuti Kompetisi Sains Madrasah mendapatkan juara 3 pada Mata pelajaran Matematika. Selain dalam bidang akademik MTs Muhammadiyah Bantul pada tahun 2020 juga meraih beberapa prestasi dibidang non akademik yaitu olahraga beladiri dalam cabang tapak suci dengan juara yang didapat yaitu juara dua dan tiga pada kelas E dan F dan masih banyak lagi prestasi-prestasi yang didapat oleh MTs Muhammadiyah Bantul yang belum Peneliti gali secara mendalam.

Dari pemamparan di atas dengan berbagai data yang disajikan, penulis ingin membahas model konseptual kepemimpinan kepala madrasah muhammadiyah Bantul dalam mengembangkan madrasah. Yang mana model konseptual kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan madrasah ini, masih belum banyak di diteliti yang membahas sampai ke tiga aspek SDM, Kurikulum dan sarana prasarana terlebih pada konsepnya. MTs muhamamdiyah Bantul merupakan madrasah yang mengalami gerakan perkembangan yang signifikan perubahannya menjadi lebih baik. Harapannya dapat menjadi gambaran madrasah-madrasah yang baru berkembang. Model ini perlu diteliti karena setiap waktu keadaan akan berubah mengikuti perkembangan zaman maka di perlukan pengembangan model yang sesuai keadaan lingkungan dan zaman.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Lapangan dengan pendekatan studi kasus. Lokasi penelitian ditentukan dengan mempertimbangkan tujuan yang sesuai dengan topik penelitian. Berdasarkan pertimbangan tersebut, lokasi penelitian ini dilaksanakan di MTs Muhammadiyah Bantul. Subjek dalam penelitian ini adalah: kepala MTs Muhammadiyah Bantul sedangkan informan dalam penelitian ini yaitu; 1) Kepala MTs Muhammadiyah Bantul, 2) Guru dan karyawan MTs Muhammadiyah Bantul 3) siswa MTs Muhammadiyah Bantul. Peneliti dalam menentukan Informan yang lebih dari satu seperti siswa, guru dan karyawan menentukannya menggunakan metode sampling *snowball* (bola salju). Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian studi kasus ini menggunakan 6 teknik yaitu; menggunakan metode observasi langsung, observasi partisipan, dokumentasi, wawancara, rekaman arsip dan perangkat fisik. Sedangkan untuk analisis data menggunakan 4 bentuk analisis yang di ungkapkan stak yaitu: Pengumpulan kategori, Interpretasi langsung, membentuk pola, dan mengembangkan generalisasi naturalistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

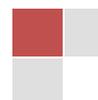
### Praktik Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan SDM

Hal yang paling penting dalam menunjang pengembangan madrasah adalah sumberdaya manusia baik dari, segi kepala Madrasah itu sendiri, guru karyawan, dan siswa. Pengembangan SDM ini penting terlebih tenaga pengajar karena asumsinya proses belajar mengajar tergantung kompetensi pendidik (Rouf, 2016). Adanya sumberdaya manusia yang profesional mempunyai kompetensi yang baik terutama guru juga akan membawa proses belajar mengajar menjadi lancar (Asmiyati, 2018). Adanya guru yang profesional maka akan melahirkan peserta didik yang membanggakan (Buchari & Saleh, 2017). MTs Muhammadiyah Bantul mengembangkan SDM dari kepala Madrasah dengan memperbanyak study banding, ikut dalam berbagai kegiatan seminar dan workshop. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan kepala madrasah beliau mengatakan sebagai berikut:

*“Saya selaku kepala madrasah mencoba untuk belajar meningkatkan kopetensi saya selaku kepala madrasah melalui berbagi cara seperi selalu mengikuti diklat-diklat, seminar-seminar, studi banding dan bahkan saya dalam rangka meningkatkan kompetensi saya melanjutkan jenjang akademik. Guru-guru juga demikian, sekolah dalam rangka mengupayakan untuk menunjang kompoetensi guru memberikan fasilitas sesuai dengan kemampuan madrasah dengan menjadwalkan workshop-workshop, seminar-seminar, MGMP, dan juga study banding.”*

Salah satu guru PPKN juga memperkuat berkaitan dengan argumen yang utarakan oleh kepala madrasah berkaitan dengan peningkatan kompetensi beliau mengatakan :

*“Kepala madrasah memberikan dorongan atau motivasi kepada kami Guru dan Tenaga Kependidikan dalam mengembangkan profesionalisme guru dengan memberikan pelatihan-pelatihan, workshop, dan mendorong semua guru untuk ikut dalam kegiatan MGMP Kabupaten Bantul dalam setiap mata pelajaran. Di samping itu, kepala madrasah selalu mendorong dan memberikan kesempatan kepada semua guru untuk dapat melanjutkan jenjang Pendidikan yang lebih tinggi dengan upaya kepala madrasah memberikan informasi-informasi kepada semua*



*Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) mendorong dan membantu sesuai dengan kekuatan madrasah.”*

Pada tahun 2021 MTs. Muhammadiyah Bantul merupakan madrasah yang mulai menerima siswa berkebutuhan khusus, maka secara otomatis dari segi sumber daya manusia harus mengikuti pelatihan - pelatihan berkaitan dengan penanganan siswa Inklusi. Pelatihan -pelatihan yang banyak dalam hal bagaimana penanganan siswa anak berkebutuhan khusus. Karena, anak-anak berkebutuhan khusus mempunyai pola pikir yang berbeda. Sikap lebih sabar dan telaten harus ada dalam diri setiap guru atau pengajar. Sebagaimana penulis wawancara dengan kepala madrasah beliau menjawab:

*“Madrasah kami menerima siswa yang berkebutuhan khusus berarti kami, seluruh stakeholder harus siap dan terus belajar dalam pengelolaan kelas, menangani, dan mengajar.”*

Selain memberikan fasilitas kepala madrasah mengembangkan hubungan yang penuh keharmonisan dengan sikap saling mempercayai, saling menghargai atau pengertian, dan setia kawan. Sikap saling mempercayai ini tercermin Ketika kepala madrasah melibatkan Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Menyusun program-program sekolah, memberikan tanggung jawab kepada guru yang ditunjuk untuk menjadi koordinator bidang. Memberikan delegasi kepada guru tertentu, dan pengawasan yang tidak ketat. Sikap saling menghargai tersebut dapat tercermin Ketika dalam perbedaan pandangan Ketika rapat, pola aktifitas ibadah seperti puasa sunah. Saling memahami dan pengertian dapat tercermin Ketika kepala sekolah memberikan izin kepada Guru dan Tenaga Kependidikan yang mempunyai aktifitas mendadak dan penting, kepala madrasah membantu kesulitan guru.

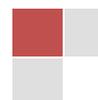
Kepala madrasah muhammadiyah Bantul selain mendukung dan memberikan fasilitas kepada guru juga Memberikan tauladan atau contoh serta kedisiplinan baik kepada peserta didik maupun guru dan karyawan, salah satu kegiatan yang mencolok sebagai tauladan dan disiplin adalah datang pagi dan melakukan salam sapa di pintu gerbang. Hal ini, dipertegas dalam wawancara dengan ibu Tri Wahyuni Umi Azizah yang mengatakan:

*“Bapak kepala madrasah setiap hari jika tidak mempunyai acara di luar dapat di pastikan datang pagi kemudian berjabat tangan beserta guru yang piket pada hari itu. Tujuan dari kegiatan ini untuk menyapa peserta didik dan guru supaya peserta didik merasa di perhatikan sekolah di madrasah atau “Di Openi tenanan”. Kegiatan ini juga sekaligus memberikan tauladan kepada peserta didik dan guru untuk datang pagi, tentu jika ada guru yang terlambat akan merasa segan dan guru mearasa tidak enak mengakibatkan guru akan mencoba berangkat tidak terlambat.”*

Hal serupa yang mendukung juga diutarakan oleh salah satu poeserta didik yang kelas IX mengatakan:

*“Pak kepala madrasah selalu berangkat pagi. kalo saya berangkat, bapak kepala sudah di depan gerbang menyapa dengan senyum dan menanyakan kabar”*

Memberikan motivasi merupakan hal yang penting dan harus untuk seorang pemimpin kepada bawahan. Kepala madrasah muhammadiyah Bantul tidak ada henti-hentinya selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga pendidikan beserta



peserta didik. Motivasi yang di berikan berupa *reward* dalam bentuk ucapan dan pemberian sesuatu. Dalam hal ini, berdasarkan penulis dapatkan dari wawancara kepala madrasah beliau mengatakan:

*“Saya selaku kepala madrasah berusaha memberikan motivasi kepada guru, karyawan dan peserta didik dengan sebaik mungkin serta berusaha konsisten dalam waktu-waktu pertemuan dan rapat-rapat. Dalam-rapat-rapat dan pertemuan selalu saya sisipkan untuk guru dan karyawan walaupun sebentar, dan bahkan juga saya berikan melalui pesan whatsapp. Motivasi untuk peserta didik pada saat apel pagi dan dalam pertemuan-pertemuan.”*

Pemberian motivasi kepala madrasah muhammadiyah Bantul kepada guru, karyawan dan peserta didik juga di sampaikan oleh Tri Wahyuni Umi Azizah beliau mengatakan:

*“Kepala madrasah bapak Ma’ruf Yuniarno sering memberikan motivasi kepada kami tentang banyak hal terutama tentang bagaimana kita berusaha menjadi guru yang baik, profesional, penyayang. Motivasi dilakukan pada saat sebelum rapat dan melalui pesan WhatsApp.”*

Pemberian motivasi kepada peserta didik secara menyeluruh juga dilakukan oleh kepala madrasah muhammadiyah Bantul. Waktu-waktu motivasi dilakukan pada saat kegiatan setelah sholat duha, amanat upacara, dan apel pagi. Bentuk motivasi yang diberikan berupa cerita-cerita orang sukses, ibadah, akhalaq kepada Allah, teman sebaya dan orang tua baik kepada bapak ibu guru ataupun orang tua yang di rumah. Kepala madrasah juga memberikan motivasi dalam bentuk beasiswa bagi sisiwa yang mampu menghafal al-qur’an sesuai target yang diberikan.

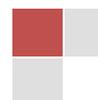
### **Praktik Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kurikulum**

Kurikulum dalam sebuah madrasah akan menentukan madrasah itu akan bermutu atau tidak, indikator mutu dapat dilihat melalui prestasi dan kemampuan peserta didik. Prestasi dan kemampuan peserta didik yang berhasil tidak lepas dari proses belajar mengajar yang terus di perbaiki(Karoso, 2020).Dewasa ini, kurikulum pengembanganya harus dilakukan oleh madrasah itu sendiri dengan menyesuaikan dengan kebutuhan lingkungan atau masyarakat dapat dikatakan minat masyarakat, aspirasi peserta didik, menyesuaikan dengan peraturan pemerintah sebagai dasar dan acuan utama dan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berkembang menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang bersifat dinamis(Fajri, 2019).

Kurikulum yang di terapkan di MTs Muhamamdiyah Bantul merupakan Kurikulum k13 sampai pada saat ini pasca pandemic *Covid -19*. MTs Muhammadiyah Bantul menerapkan kurikulum K13 dengan acuan dari KEMENAG dan persyarikatan Muhammadiyah. Hal ini, merupakan hasil wawancara kepala madrasah beliau mengatakan:

*“Dalam praktik, kurikulum yang diterapkan ada tiga yaitu untuk reguler, kebutuhan khusus dan Boarding school. Dari masing -masing kurikulum ini mempunyai struktur kurikulum yang berbeda-beda termasuk evaluasi yang berbeda.”*

Dalam pengembangan kurikulum ini kepala madrasah mempunyai peran penting Adapun tahapan dalam pengembangan kurikulum yang diterapkan di MTs



Muhammadiyah Bantul adalah; a) dengan mengembangkan pada level madrasah melalui perumusan visi, misi dan tujuan dengan memperhatikan atau meninjau ulang tujuan terdahulu apakah masih relevan atau tidak dengan perkembangan sekarang dan akan datang. Dari visi dan misi yang sudah diperbarui dan disesuaikan dengan perkembangan zaman maka dirumuskanlah standar kelulusan atau sering disingkat dengan SKL, dalam perumusan SKL MTs Muhammadiyah Bantul memperhatikan dengan seksama dua hal yaitu harapan masyarakat seperti apa anak-anak setelah lulus dari MTs Muhammadiyah Bantul dan juga mempertimbangkan Harapan sekolah-sekolah jenjang di atasnya setelah lulus dari MTs Muhammadiyah Bantul sehingga anak-anak yang keluar dari MTs Muhammadiyah Bantul dapat melanjutkan ke jenjang berikutnya tanpa kesulitan dan bahkan dapat mengikuti dengan baik. Setelah SKL didapatkan penentuan isi dan struktur program menetapkan mata pelajaran yang sesuai dengan visi misi dan SKI dalam hal ini, pedoman MTs. Muhammadiyah Bantul yaitu yang terdapat pada KMA 184 tentang struktur kurikulum madrasah dan yang terakhir penyusunan strategi pelaksanaan kurikulum, b) pengembangan program mata pelajaran dilakukan setelah mata pelajaran dan struktur program tersusun yang terlibat didalamnya adalah guru-guru di madrasah tersebut dapat melalui MGMP ( Musyawarah Guru Mata pelajaran), c) pengembangan program di kelas yang dilakukan oleh guru pengembangan berfokus pada Menyusun RPP.

Dalam mengembangkan kurikulum K13 kepala madrasah MTs Muhammadiyah Bantul terus berupaya mengembangkan dan menyesuaikan dengan kebutuhan dengan memperhatikan sumber daya manusia, dan sarana prasarana. Sumberdaya pengajar terus di upayakan untuk tetap belajar dengan adanya perkembangan kurikulum. Begitu juga sarana dan prasana yang mendukung proses belajar mengajar terus di perbaiki.

### **Praktik Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Sarana Prasarana**

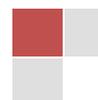
Sarana prasarana tidak perlu kita pungkiri merupakan salah satu hal yang penting untuk menunjang segala program-program dan kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah atau sekolah (Laily Mutohharoh, 2021). Sarana dan prasaran jika tidak terpenuhi dengan baik akan mengurangi semangat peserta didik dalam proses menuntut ilmu. Proses belajar mengajar tidak akan efektif, nyaman, kondusif, aktif dan menyenangkan jika sarana dan prasarana tidak terpenuhi (Budiywono & Iskandar, 2020). MTs Muhammadiyah Bantul kondisi sarana prasana yang ada menurut kepala madrasah beliau mengatakan :

*“Sarana dan prasarana sudah minimal layak dalam artian sudah memenuhi standar pendidikan akan tetapi masih terdapat beberapa sarana yang perlu di adalakan.”*

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Guru di MTs Muhammadiyah, beliau mengatakan:

*“Berkaitan dengan sarana dan prasarana di sekolah ini perlu ada yang di perbaiki khusus gedung-gedung perlu pengeceta, lantai -lantai perlu diganti. Secara umum untuk sarana dan prasarana sudah layak.”*

Berkaitan dengan sarana dan prasaran penggalian informasi oleh siswa, penulis mengambil satu siswa atas nama wahid kelas 9 mengatakan:



*“Sarana dan prasarana di madrasah ini, ada yang masih belum ada pak, yaitu lapangan olah raga baik itu lapangan voli, lapangan sepak bola, basket, sehingga jika kami olah raga dapat leluasa dan tidak monoton.”*

Pengembangan sarana-prasarana dilakukan oleh kepala madrasah dengan menjalin komunikasi atau kerjasama yang baik dengan berbagai pihak. hasil wawancara dengan kepala madrasah Bantul:

*“kami dalam mengembangkan madrasah untuk menunjang pembelajaran, menjalin kerjasama dengan berbagai pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan sarana prasarana adalah pihak internal dan eksternal pihak internal terdiri dari tim pengembang madrasah, komite madrasah, dan guru pihak luar yaitu; KEMENAG, DIKDASMEN, LAZISMU Bantul, masyarakat dan pihak-pihak tertentu baik dari swasta maupun negeri yang mempunyai tujuan yang sama dalam memajukan pendidikan.”*

Guru di MTs Muhammadiyah juga memperkuat argumen kepala madrasah beliau mengatakan:

*“kami guru-guru dalam mengembangkan sarana dan prasarana juga di libatkan oleh kepala madrasah melalui rapat-rapat dengan pemberian surat tugas yang menjadi koordinator adalah wakil kepala madrasah bagian sarana -prasarana yaitu bapak Muh. Heryatantama dan kami juga di berikan keleluasaan dalam merumuskan dan mengusulkan program-program dan juga sarana dan prasarana yang di butuhkan”*

Kepala MTs Muhammadiyah Bantul dalam menangani sarana prasarana di bantu wakil sarana prasarana atau sering di singkat WAKA SARPAS. Langkah-langkah yang dilakukan kepala madrasah muhammadiyah Bantul dalam mengembangkan sarana-prasarana adalah: Langkah pertama menganalisis dari program-program yang dicanangkan dengan memperhatikan sarana yang tersedia jika sarana tidak mendukung maka, Langkah yang kedua kepala madrasah berusaha dan dengan berani mengambil tindakan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak yang mempunyai tujuan sama yaitu mengembangkan dan memajukan Pendidikan. Dalam hal ini kepala madrasah juga selalu melibatkan berbagai unsur seperti guru, karyawan, komite dan Yayasan.

Kepala madrasah dan tim pengembang dengan memperhatikan RKT yang sudah di buat menganalisis berbagai kegiatan dan program-program untuk diwujudkan. Sarana dan prasarana yang baik mendukung kegiatan belajar mengajar dan bahkan menjadi faktor keberhasilan. Minimal terdapat 12 Fasilitas ruang atau sarana penunjang untuk pembelajaran yang baik diantaranya:

- a. Ruang Kepala Sekolah
- b. Ruang Guru
- c. Ruang Administrasi
- d. Ruang Belajar
- e. Fasilitas olahraga
- f. Ruang Bimbingan Konseling
- g. Ruang UKS
- h. Ruang perpustakaan
- i. Ruang Lab
- j. Ruang kesenian
- k. Ruang keterampilan



#### l. Ruang Koperasi

Berdasarkan sarana dan prasarana yang baik di atas MTs Muhammadiyah Bantul perlu melengkapi sarana fasilitas olahraga, karena fasilitas olahraga sangat penting untuk menunjang kegiatan siswa dalam olah raga. Adapun cara jangka pendek yang dapat digunakan adalah dengan menjalin kerjasama dengan masyarakat setempat berkaitan dengan lapangan voli, lapangan sepak bola atau dan lapangan bulu tangkis. Jangka panjang dapat menganggarkan untuk memenuhi fasilitas-fasilitas olahraga tersebut.

### **Model Konseptual Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Bantul Dalam Mengembangkan Madrasah**

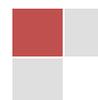
Praktik kepemimpinan kepala Madrasah Muhammadiyah Bantul mulai mengalami perbaikan dari berbagai segi pada tahun 2016 dibawah kepemimpinan Ma'ruf yuniarno SPd. MA. MTs Muh. Bantul Merupakan pendidikan yang memadukan ilmu agama dan ilmu umum, di bawah KEMENAG Bantul, DIKPORA dan DIKDASMEN PWM DIY.

Kepemimpinan MTs Muhammadiyah Bantul merupakan kepemimpinan yang berhasil dengan melihat 4 ciri kepemimpinan yang berhasil diantaranya, 1) Dapat menjadikan guru dan karyawan menerima atas kepemimpinan Ma'ruf yuniarno SPd. MA sebagai pemimpin, sebagaimana hasil wawancara dengan saudari ibu yuni mengatakan

*“Memang diawal bapak ma'ruf yuniarno menjadi kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Bantul besikap kaku dalam artian, menerapkan beberapa program tetapi sebagian guru belum menerima kebijakan-kebijakan yang diterapkan. akan tetapi, dengan berjalanya waktu karena program-program yang diterapkan membuahakan hasil dan bersifat positif maka semua guru dan karyawan dapat menerima dengan baik.”*

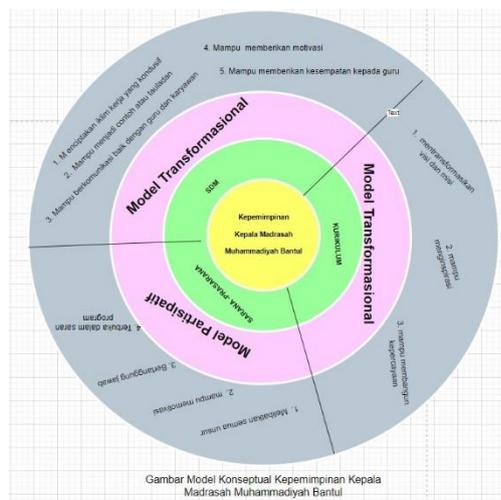
Berdasarkan hasil wawancara di atas maka, kepemimpinan MTs Muhammadiyah Bantul semua guru dapat menerima dengan baik setelah melewati waktu dan dengan pembuktian. Intinya membutuhkan proses dalam segala hal begitu juga dalam memahami seseorang dengan berjalanya waktu seseorang dapat menerima dengan baik. 2. mempunyai kapibilitas atau kemampuan. kepemimpinan MTs Muhammadiyah Bantul tidak perlu diragukan lagi bahwa kepala madrasah muhammadiyah Bantul mempunyai kemampuan dalam memimpin madrasah di buktikan dengan adanya sertifikat diklat kepala madrasah dan surat resmi pengangkatan kepala madrasah dari dikdasmen muhammadiyah Bantul maupun dari kemenag Bantul dan memenuhi persyaratan menjadi kepala madrasah berdasarkan aturan yang ada. 3. Mampu mempengaruhi dan memotivasi kelompok. Dalam hal ini kepala madrasah muhammadiyah Bantul dapat mempengaruhi semua warga madrasah dengan memberikan tauladan atau contoh, setelah memberikan contoh baru mengajak, setelah mengajak maka di buatkanlah aturan. 4. penguasaan dan kemampuan pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sekolah dalam hal ini seperti poin 2 bahwa kepala madrasah Bantul mempunyai pengetahuan dan manajemen sekolah dapat di buktikan dengan studi strata duanya mempelajari tentang manajemen dan aktif mengikuti diklat-diklat, seminar-seminar baik dalam maupun luarnegeri baik melalui luring maupun daring.

Kepala madrasah muhammadiyah Bantul menggunakan pendekatan kepemimpinan situasional dalam memimpin. Artinya, kepala madrasah melihat situasi



dan kondisi tertentu dan bahkan dalam konteks tertentu untuk menentukan model/ gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok digunakan dalam mengembangkan madrasah. Terutama dalam tiga aspek, SDM, kurikulum dan sarana prasarana.

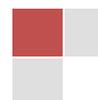
Berdasarkan praktik-praktik kepemimpinan kepala madrasah muhammadiyah Bantul dalam mengembangkan madrasah, dengan mengamati tiga unsur dari segi sumberdaya manusia, kurikulum dan sarana-prasarana model yang diterapkan dalam mengembangkan tiga unsur tersebut terdapat 2 model kepemimpinan yang mencolok. Model kepemimpinan yang diterapkan yaitu model kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan Partisipatif. Model konseptual kepemimpinan kepala madrasah muhammadiyah Bantul sebagai berikut:



**Gambar 1.** Model Konseptual Kepemimpinan Kepala Madrasah Muhammadiyah Bantul

Kepala madrasah muhammadiyah Bantul menggunakan model kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan sumberdaya manusia. yaitu mentransformasi dari sumberdaya yang ada menjadi profesional dengan menggunakan berbagai cara salah satunya mengadakan pelatihan untuk guru dan karyawan. Penerapan model kepemimpinan dalam mengembangkan sumberdaya manusia kepala MTs. Muhamamdiyah Bantul mampu, 1. Menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga semua guru dan karyawan nyaman di madrasah dan nyaman melaksanakan tugas-tugas 2. Mampu menjadi contoh atau tauladan sehingga menjadi inspirasi 3. Mampu berkomunikasi baik dengan guru dan karyawan 4. Mampu memberikan motivasi, baik motivasi berupa ucapan dan *reward*. Mampu memberikan kesempatan kepada guru dalam hal ini, kesempatan dalam menyampaikan aspirasi, usulan-usulan, dan meningkatkan kompetensi sebagai guru dan karyawan. Hal ini, sejalan dengan pendapat Avolio bahwa karakteristik pemimpin dengan model transformasional mampu mempengaruhi semua bawahan, bawahan memandang pemimpin layak sebagai role model, bawahan menghargai pemimpin, pemimpin dikagumi bawahan. Mampu Menginspirasi dan memberikan motivasi bawahan (Suriagiri, 2020).

Kepemimpinan kepala madrasah muhammadiyah Bantul dalam mengembangkan kurikulum menggunakan model kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan transformasional efektif dalam menyikapi setiap perubahan kurikulum



yang dinamis selalu berubah dalam setiap waktu dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Kurikulum yang digunakan yaitu memadukan kurikulum dari Kemenag dan Dikdasmen, memadukan kurikulum k13 dengan kurikulum pesantren, memadukan kurikulum reguler dengan kurikulum ABK (anak berkebutuhan khusus) memadukan tiga kurikulum tersebut merupakan hasil dari pengembangan. Dalam mengembangkan kurikulum ini, kepala madrasah mampu mentransformasikan visi dan misi sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman, kepala madrasah mampu menginspirasi memotivasi guru-guru untuk melaksanakan kurikulum yang sudah dibuat dan mampu membangun kepercayaan guru dan karyawan.

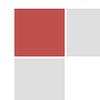
Dalam mengembangkan sarana dan prasarana model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah muhammadiyah Bantul adalah kepemimpinan Partisipatif. Wujud partisipatif yaitu kepala madrasah melibatkan semua unsur khusus guru karyawan untuk menentukan kebutuhan sarana dan prasarana yang di butuhkan, kepala madrasah mampu mendorong, memotivasi semua guru dan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah bertanggung jawab atas putusan yang sudah di sepakati bersama dan yang terakhir kepala madrasah terbuka dalam usulan program, sarana yang dibutuhkan dan keputusan - keputusan pribadi yang sudah dibebankan kepada guru dan karyawan yang bersangkutan. Organisasi bahwa karakteristik pemimpin partisipatif mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, mampu bekerja sama, dan memberikan motivasi. Sugiono (Habi et al., 2022) juga mengatakan terdapat 4 indikator model kepemimpinan partisipatif yaitu komunikasi yang baik dua arah, kerjasama, mengambil keputusan, dan melibatkan bawahan.

## KESIMPULAN

Model kepemimpinan kepala madrasah muhammadiyah Bantul dalam mengembangkan madrasah ditinjau dari pengembangan aspek SDM (sumber daya manusia) Kurikulum dan sarana prasarana menerapkan model kepemimpinan yang berbeda. Model kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah muhammadiyah Bantul dalam mengembangkan sumberdaya manusia dan kurikulum menerapkan model kepemimpinan transformasional, yaitu mentransformasi kompetensi sumber daya manusia dari biasa menjadi profesional mentransformasi visi dan misi sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Dalam pengembangan sarana prasarana model kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah muhammadiyah Bantul adalah model partisipatif dengan melibatkan semua pihak dalam mengambil keputusan serta kepala madrasah terbuka menerima segala masukan yang di berikan oleh guru, karyawan dan peserta didik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmiyati. 2018. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriyo I Wukirsari Imogiri Bantul. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 41–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/jpm.2018.31-04>
- Buchari, A., & Saleh, E. M. 2017. Merancang Pengembangan Madrasah Unggul. *Journal of Islamic Education Policy*, 1(2), 95–112. <https://doi.org/10.30984/j.v1i2.429>.
- Budiyono, E., & Iskandar, K. F. 2020. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Sarana Prasarana MAN 3 Banyuwangi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi.



- JMPID (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam), 7146(April), 159–184.
- Fajri, K, N. 2019. Proses Pengembangan Kurikulum. *Islamika*, 1(2), 35–48.  
<https://doi.org/10.36088/islamika.v1i2.193>.
- Habi, R. A. S., Alam, H. V., & Asi, L. L. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(Universitas Negeri Gorontalo), 498–503.  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjRvKL6lef8AhXEjVwGHfj1CwIQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fjurnal.ung.ac.id%2Findex.php%2FJIMB%2Farticle%2Fdownload%2F16467%2F5188&usq=AOvVaw0RsXdSGn0C8XsNN6BbZNI9>.
- Haris, A, M, P. 2018. *Kepemimpinan Pendidikan(Teori,StudiKasus dan Aplikasi)*. Alfabeta.
- Karoso, S. 2020. KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMANAJEMEN. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 1–10.
- Mane Mbeu, L. O., & Anwar, A. 2011. Pengembangan Model Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(2), 215–224.  
<https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i2.19>
- Moedjiono, I. 2016. *Kepemimpinan dan Keorganisasian* (p. 1). UII Press.
- Mulyasa. 2019. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (p. 16). Pt Bumi Aksara.
- Mutohharoh, L. 2021. PERAN KOMITE MADRASAH DALAM MEMBANTU MENGEMBANGKAN SARANA PRASARANA DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 PAMEKASAN. *Re-JIEM*, 4(1), 1–23.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.19105/re-jiem.v4i1.3681>
- Nurhayati, S. 2019. KUALITAS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PERSPEKTIF MODEL KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI DI MADRASAH ALIYAH SE-KABUPATEN KULON PROGO. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(2), 243–261.
- Rouf, A. 2016. MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PADA MADRASAH BERBASIS PESANTREN. *Attarbiyah*, 26, 59–90.  
<https://doi.org/10.18326/attarbiyah.v26.59-90>
- Sanusi, H, P. 2018. MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 3(1), 1–23. <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema>
- Suriagiri. 2020. *Kepemimpinan Transformasional*. CV. Radja Publika.
- Wahed, A. 2016. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Permasalahannya. *JURNAL Al-Ibrah*, 1(1), 172–202.  
<http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/alibroh/article/view/1982>

