

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBERDAYAAN
KOMITE MADRASAH DI MTSN 4 PIDIE**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

YASRIL MUKRAZI

NIM: 190206065

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM, BANDA ACEH**

2026 M/1447 H

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBERDAYAAN
KOMITE MADRASAH DI MTSN 4 PIDIE

SKRIPSI

Telah Disetujui dan Diajukan Pada Sidang Munaqasyah Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Bidang Studi Ilmu Manajemen Pendidikan Islam


Oleh:


Yasril Mukrazi
NIM. 190206065

Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Disetujui Oleh

Pembimbing Skripsi: **A R - R A N I R Y** Ketua Program Studi MPI:


Dr. Safridi, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198010052010031001


Dr. Safridi, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198010052010031001

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBERDAYAAN
KOMITE MADRASAH DI MTSN 4 PIDIE**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Tim Penguji Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Bidang Pendidikan
Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal:

Kamis, 29 Januari 2026 M
10 Sya'ban 1447 H

Tim Penguji Munaqasyah Skripsi

Ketua,



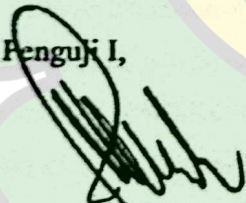
Dr. Safridi, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198010052010031001

Sekretaris,



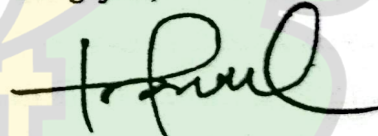
Nelliraharti, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198112052023212021

Penguji I,



Drs. Sufriadi, M.Pd., Ph.D
NIP. 196712321994021001

Penguji II,



Hazal Firi, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 197908282025211004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,



Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D
NIP. 197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yasril Mukrazi
NIM : 190206065
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Peran Kepala Madrasah Dalam Pemberdayaan Komite
Madrasah Di MTsN 4 Pidie

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data;
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan telah melalui pembuktian yang dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar- Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

A R - R A N I R Y Banda Aceh, 20 Januari 2026

Yang Menyatakan

Materai 10.000
METERAI TEMPEL
BAAANX322783945
Yasril Mukrazi

ABSTRAK

Nama : Yasril Mukrazi
NIM : 190206065
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peran Kepala Madrasah Dalam Pemberdayaan Komite Madrasah Di MTsN 4 Pidie.
Tebal Skripsi : 78 Halaman
Kata Kunci : *Peran Kepala Madrasah, Komite Madrasah*

Keterlibatan Kepala Madrasah dan Komite Madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat diperlukan demi terwujudnya Madrasah yang bermutu. Komite Madrasah dapat berperan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Namun, kendala yang tidak dapat dihindari masih adanya kalangan masyarakat yang tidak terlibat untuk ikut mengembangkan dan memberdayakan Komite Sekolah sebagai bentuk penciptaan hubungan partisipatif antara masyarakat dengan sekolah sehingga peran dan fungsi Komite Madrasah tidak dapat terlaksana dengan baik sebagai badan pendukung dan pemberi pertimbangan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie dengan melakukan pendekatan penelitian kualitatif yang lokasi penelitian di MTsN 4 Pidie. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepala Madrasah adalah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan formal yang berperan sebagai pendidik, sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, dan sebagai leader sudah menjalankan perannya sebagaimana peran Kepala Madrasah dalam dunia pendidikan, (2) Keterlibatan Komite Madrasah dalam melakukan rapat atau musyawarah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sering tidak hadir sehingga proses pengambilan keputusan dalam rapat tetap dilaksanakan walaupun tanpa kehadiran Komite Madrasah, (3) Tantangan Kepala Madrasah dalam upaya memberdayakan Komite Madrasah dengan kehadiran Komite Madrasah yang belum lengkap dalam pelaksanaan rapat, belum memahami kedudukan, peran dan fungsi Komite Madrasah. Dalam hal pemberi saran Komite Madrasah sudah cukup aktif dalam memberikan berbagai masukan kepada pihak sekolah terutama yang berkaitan dengan program dan penyediaan sarana dan prasarana sekolah. Walaupun Komite Madrasah tidak selalu berada disekolah, tapi perannya masih terlihat dalam aspek lainnya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBERDAYAAN KOMITE MADRASAH DI MTSN 4 PIDIE.”** tepat pada waktunya.

Shalawat beriring salam penulis alamatkan ke pangkuan alam Nabi Muhammad SAW dimana beliau telah susah payah merubah pola pikir umat manusia dari alam kebodahan kea lam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam. Penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna karena keterbatasan penulis, dalam penulisan skripsi ini penulis sudah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh beserta seluruh staf-stafnya.
3. Dr. Safriadi, S.Pd.I., M.Pd selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta seluruh staf-stafnya, sekaligus sebagai pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Dr. Yusra Jamali, M.Pd selaku penasehat akademik dari penulis.
5. Kepala Madrasah Tsanawiyah 4 Pidie serta seluruh staf Madrasah atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang dibutuhkan selama penulisan skripsi ini.
6. Teristimewa penulis ucapkan kepada Ayahanda Mukhtar dan Ibunda tercinta yang telah mendoakan serta memberi motivasi, dukungan dan kasih

sayang yang tak terhingga, hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan seluruh keluarga yang telah memberi dukungan serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.

Atas segala bantuan dan partisipasinya semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak, dan semoga dapat bermanfaat untuk kita semua. Demikian juga penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, maka dari itu penulis memohon kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 20 Januari 2026

YASRIL MUKRAZI



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
KATA PENGANTAR	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Definisi Operasional	6
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	8
G. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Dasar Kepala Madrasah	11
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	11
2. Peran Kepala Madrasah.....	15
3. Prinsip-Prinsip Kepala Madrasah.....	24
B. Komite Madrasah	26
1. Pengertian Komite Madrasah	26
2. Landasan Hukum Pembentukan Komite Madrasah	27
3. Tujuan dan Fungsi Komite Madrasah	28
4. Hubungan Kerja Sama antara Kepala Madrasah dengan Komite Madrasah.....	30
5. Pemberdayaan Komite Madrasah.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Subjek Penelitian.....	35
D. Kehadiran Peneliti	35
E. Data dan Sumber Data.....	35
F. Instrumen Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data	37

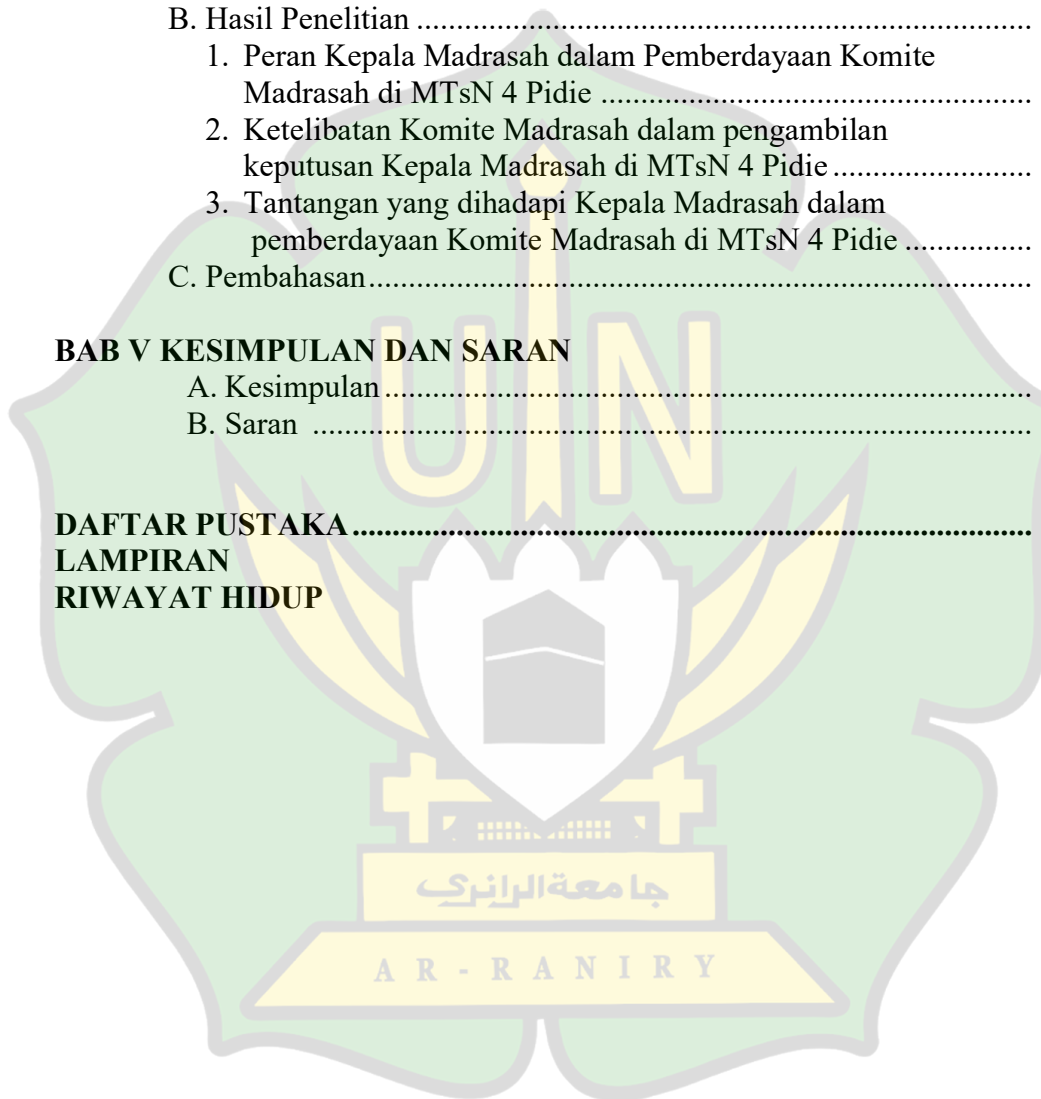
BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	39
1. Profil Madrasah	39
2. Visi dan Misi MTsN 4 Pidie.....	41
3. Karakteristik Madrasah	43
4. Keadaan Infrastruktur di MTsN 4 Pidie Kecamatan Mutiara Timur Kabupaten Pidie.....	45
B. Hasil Penelitian	55
1. Peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie	47
2. Ketelibatan Komite Madrasah dalam pengambilan keputusan Kepala Madrasah di MTsN 4 Pidie	53
3. Tantangan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie	58
C. Pembahasan.....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 MTsN 4 Pidie.....	40
Tabel 4.2 Jumlah Guru di MTsN 4 Pidie.....	43
Tabel 4.3 Jumlah Peserta Didik di MTsN 4 Pidie Kecamatan Mutiara Timur Kabupaten Pidie Tahun Ajaran 2024/2025.....	44
Tabel 4.4 Sarana dan Prasarana MTsN 4 Pidie Kecamatan Mutiara Timur Kabupaten Pidie Tahun Ajaran 2024/2025.....	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aktivitas pendidikan pada dasarnya merupakan instrumen untuk mengoptimalkan kapabilitas individu agar mampu merealisasikan potensi diri. Melalui proses ini, diharapkan lahir generasi yang memiliki kemandirian dalam belajar dan berkarya sesuai minatnya, yang pada akhirnya berkontribusi positif bagi kemajuan negara.¹ Secara konseptual, eksistensi pendidikan memang tidak dapat dipisahkan dari upaya penguatan atau pemberdayaan. Akan tetapi, dalam praktiknya, institusi pendidikan kerap dinilai belum berhasil menjalankan fungsi pemberdayaan tersebut secara efektif. Fenomena ini tampak pada rendahnya kompetensi lulusan yang kesulitan dalam dunia kerja serta minimnya kesadaran akan kapasitas diri yang dimiliki. Kondisi tersebut memicu urgensi untuk mereformasi pola pendidikan agar lebih berdaya guna dalam mencetak sumber daya manusia yang kompetitif dan memiliki kualifikasi tinggi sesuai dengan visi dan target lembaga.²

Fungsi fundamental dari pendidikan adalah sebagai katalisator dalam mendongkrak mutu sumber daya manusia. Melalui sistem pendidikan yang mumpuni, akan lahir individu-individu kompeten yang mampu menjadi motor penggerak bagi kemajuan, kemakmuran, serta keberlanjutan pembangunan suatu negara, guna merealisasikan hal tersebut. pemerintah secara konsisten menunjukkan komitmennya melalui berbagai inisiatif pengembangan sektor pendidikan agar lebih berdaya saing. Upaya strategis ini mencakup pembaruan dan penyempurnaan kurikulum, penguatan sistem penilaian, modernisasi fasilitas pendidikan, serta inovasi dalam penyusunan bahan ajar. Selain itu, peningkatan kompetensi bagi para pendidik dan tenaga kependidikan melalui serangkaian

¹ Sidiq Rahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dunia Pendidikan Teori dan Praktek*. (Jawa Barat: Edu Publisher, 2021), h.18

² Wahjosumidjo, *Kepamimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2022), h. 81-82.

pelatihan juga menjadi fokus utama dalam menjamin mutu pembelajaran yang berkelanjutan.

Dalam ekosistem pendidikan di madrasah, Kepala Madrasah memegang peranan krusial sebagai figur sentral sekaligus pemegang otoritas tertinggi yang mengendalikan operasional lembaga. Seorang pemimpin pada dasarnya merupakan individu yang mengoptimalkan wewenang serta kapabilitas manajerialnya untuk membimbing personil lain, sekaligus memikul tanggung jawab penuh atas kinerja tim dalam upaya merealisasikan visi organisasi. Sementara itu, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pendekatan atau seni seorang atasan dalam memengaruhi para bawahan, dengan tujuan menciptakan kolaborasi yang harmonis serta meningkatkan efektivitas kerja demi tercapainya target yang telah ditetapkan.³

Eksistensi kepemimpinan Kepala Madrasah menjadi determinan krusial dalam menggerakkan seluruh elemen madrasah demi terealisasinya visi, misi, serta target kelembagaan yang telah ditetapkan. Sebagai otoritas tertinggi, kepala madrasah memikul tanggung jawab yang komprehensif, mulai dari penyusunan rencana dan evaluasi program kerja, pengembangan kurikulum, hingga pengelolaan sumber daya manusia serta sarana prasarana. Selain itu, manajemen finansial, pelayanan kesiswaan, penguatan relasi dengan masyarakat, serta penciptaan iklim pendidikan yang kondusif juga berada di bawah kendalinya guna menjamin standar mutu pendidikan yang optimal. Dalam konteks ini, Kepala Madrasah berfungsi sebagai motor penggerak sekaligus nahkoda dalam dinamika kehidupan madrasah. Oleh sebab itu, pemahaman mendalam mengenai tupoksi sangatlah krusial, terutama dalam mengoptimalkan peran serta Komite Madrasah sebagai mitra strategis dalam meraih keberhasilan institusi.

Sebagai entitas yang berdiri sendiri, Komite Madrasah memiliki fungsi strategis dalam mengakselerasi peningkatan standar mutu pendidikan di lingkungan madrasah. Eksistensinya bertujuan untuk merumuskan arah pengembangan sekaligus menjalankan fungsi supervisi terhadap proses pendidikan. Pembentukan lembaga ini dilakukan melalui mekanisme mufakat yang melibatkan seluruh

³ David Wijaya, *Manajemen Pendidikan Inklusif Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kencana. 2019), h. 109

pemangku kepentingan (*stakeholders*) di level madrasah.⁴ Lebih jauh, Komite Madrasah berfungsi memperkuat partisipasi serta tanggung jawab publik dalam proses pengambilan keputusan manajerial. Dalam praktiknya, lembaga ini menempati posisi sebagai pemberi saran kebijakan (*advisor*), penyokong sumber daya (*supporting agency*), serta pengawas (*controlling agency*) di satuan pendidikan. Sinergi antara madrasah dan komite sangatlah krusial, mengingat madrasah merupakan institusi sosial yang keberlangsungan dan kemajuannya sangat bergantung pada legitimasi serta dukungan penuh dari masyarakat sekitar.

Sinergitas antara pihak madrasah dan kepemimpinannya sangat ditentukan oleh kolaborasi intensif yang melibatkan Komite Madrasah, wali murid, serta elemen masyarakat luas. Interaksi yang harmonis antara komite dan institusi madrasah menjadi fondasi tanggung jawab bersama dalam menjamin kesuksesan proses pendidikan. Kehadiran Komite Madrasah diproyeksikan mampu mewujudkan tata kelola pendidikan yang lebih akuntabel, efisien, dan transparan. Selain memperpendek jarak pengawasan dan meningkatkan pertanggungjawaban publik, keterlibatan lembaga ini membuka ruang bagi masyarakat untuk berkontribusi secara langsung dalam perumusan kebijakan strategis.⁵ Kendati demikian, pada realitanya, peran ideal Komite Madrasah tersebut sering kali belum terealisasi secara optimal di lapangan.

Kondisi kontemporer menunjukkan adanya gap atau kesenjangan dalam operasional Komite Madrasah, yang dipicu oleh keraguan publik terhadap efektivitas peran serta fungsinya, ditambah dengan berbagai hambatan dari pihak-pihak terkait. Persoalan ini diperparah oleh mekanisme pembentukan pengurus komite yang cenderung bersifat penunjukan langsung oleh Kepala Madrasah. Hal tersebut mengindikasikan adanya pengabaian terhadap prinsip-prinsip demokratis, di mana proses pengambilan keputusan tidak melalui jalur musyawarah maupun mufakat dengan para pemangku kepentingan.

⁴ Endang Poerwanti dan Beti Istanti Suwandayani, *Manajemen Sekolah Dasar Unggul*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2020), h.101.

⁵ Abdurrahman, *Peran Komite Sekolah dalam Pendidikan*, (Sukabumi: Haura Utama. 2022), h. 20

Berlokasi di lintasan Jalan Banda Aceh-Medan, Kecamatan Mutiara Timur, Kabupaten Pidie, MTsN 4 Pidie merupakan salah satu institusi pendidikan Islam yang memiliki reputasi tinggi di tengah masyarakat. Madrasah ini dikenal sebagai lembaga pendidikan pilihan utama berkat serangkaian capaian prestasi yang membanggakan. Tingginya kualitas dan prestasi yang diraih secara konsisten menjadi daya tarik utama bagi para orang tua di lingkungan sekitar untuk mempercayakan pendidikan anak-anak mereka pada madrasah tersebut.

Temuan dari observasi pendahuluan menunjukkan masih rendahnya partisipasi masyarakat dalam upaya pengembangan serta penguatan fungsi Komite Madrasah sebagai jembatan kemitraan dengan pihak sekolah. Padahal, dalam manajemen pendidikan di MTsN 4 Pidie, keberhasilan tata kelola institusi tidak dapat hanya bertumpu pada peran internal madrasah saja. Dibutuhkan keterlibatan aktif dari elemen masyarakat, yang dalam konteks ini direpresentasikan oleh Komite Madrasah, guna membangun sinergi yang kolektif dan partisipatif demi kemajuan pendidikan.

Pentingnya keterlibatan Kepala Madrasah dan Komite Madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu sinergitas antara Komite Madrasah dan pihak Madrasah sangat diperlukan demi terwujudnya Madrasah yang bermutu. Pihak Madrasah perlu melakukan konsolidasi yang intensif dengan pihak Komite Madrasah, serta membangun komunikasi yang saling terintegrasi satu dengan yang lainnya dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Salah satu potensi Madrasah adalah keberadaan Komite Madrasah yang juga berperan terhadap peningkatan kualitas pendidikan pada Madrasah sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Adapun permasalahan yang dapat dirangkum, diantaranya masih terdapat ketidakhadiran orang tua peserta didik dalam rapat dan keterbatasan waktu yang dimiliki komite Madrasah untuk memantau program Madrasah, belum memahami kedudukan, peran dan fungsi komite Madrasah sebagai badan pendukung dan pemberi pertimbangan, bukan pelaksana teknis oleh pekerjaan sehingga menyerahkan sepenuhnya keputusan kepada pihak Madrasah untuk kemajuan pendidikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti ingin meneliti lebih dalam tentang “Peran Kepala Madrasah Dalam Pemberdayaan Komite Madrasah Di MTsN 4 Pidie.”

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie?
2. Bagaimana Kepala Madrasah melibatkan Komite Madrasah dalam pengambilan keputusan di MTsN 4 Pidie?
3. Apa tantangan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie
2. Untuk mengetahui Kepala Madrasah melibatkan Komite Madrasah dalam pengambilan keputusan di MTsN 4 Pidie
3. Untuk mengetahui tantangan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian sangat diharapkan berguna untuk pengetahuan pendidikan dan menambah wawasan ilmu dalam perihal peran Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah. Hasil penelitian ini sangat diharapkan dalam pengembangan kajian ilmiah mengenai peran Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah.

2. Manfaat praktis

a) Bagi Madrasah

MTsN 4 Pidie dapat memberikan fasilitas dan memfasilitasi Komite Madrasah untuk melakukan peran-peran dan pengelolaan pendidikan di Madrasah

b) Bagi Pembaca

Peran Kepala Madrasah dapat membantu Komite Madrasah dalam pemberdayaannya atau menjalankan peran-peran yang harus dilakukannya dalam meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan di Madrasah.

c) Bagi Kepala Madrasah

Kepala Madrasah dapat mendorong sumber daya Madrasah untuk mewujudkan visi misi, tujuan dan sasaran Madrasah dalam meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan di Madrasah.

d) Bagi Komite Madrasah

Bagi Komite Madrasah dapat meningkatkan kualitas pendidikan anak di Madrasah. Hal itu dibentuk untuk memberikan pengembangan arahan serta pengawasan pendidikan di Madrasah.

e) Bagi Peneliti

Penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti untuk mempelajari secara mendalam mengenai keilmuan Manajemen Pendidikan Islam dan mendapat pengalaman baru terutama pada peran-peran dan pengelolaan pendidikan di Madrasah.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya persepsi yang salah dalam menginterpretasikan judul penelitian, maka peneliti menjelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam tulisan ini, sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah

Secara terminologi, frasa "Kepala Madrasah" terbentuk dari gabungan dua istilah dasar, yakni "kepala" dan "madrasah". Kata "kepala" sendiri mengandung makna sebagai seorang figur pemimpin atau ketua yang memegang kendali

utama dalam sebuah struktur organisasi maupun institusi tertentu. Dalam konteks ini, ia bertindak sebagai pemegang otoritas yang mengoordinasikan seluruh elemen dalam lembaga tersebut.⁶

Efektivitas kinerja suatu madrasah sangat bergantung pada kontribusi Kepala Madrasah yang bertindak sebagai nahkoda dalam mengarahkan institusi tersebut. Secara praktis, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh Kepala Madrasah diyakini mampu menstimulasi perkembangan perilaku setiap individu di dalamnya. Hal ini bertujuan untuk menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju transformasi atau perubahan positif yang telah direncanakan sebelumnya.⁷

2. Pemberdayaan

Etimologi pemberdayaan berakar dari istilah "empowering" yang bermuara pada kata "power", yang merepresentasikan kekuatan potensi, kapabilitas, semangat, serta daya tahan. Dalam konteks manajemen, pemberdayaan menjadi representasi dari mekanisme desentralisasi yang memberikan ruang bagi staf atau bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Pada prinsipnya, esensi dari pemberdayaan adalah upaya mengoptimalkan kapasitas individu melalui transformasi dan pengembangan diri yang mencakup aspek kompetensi (*competency*), rasa percaya diri (*confidence*), pemberian wewenang (*authority*), serta pembebanan tanggung jawab (*responsibility*). Rangkaian proses ini ditujukan untuk mendukung implementasi berbagai program organisasi sehingga mampu memacu peningkatan kinerja (*performance*) secara keseluruhan.⁸

3. Komite Madrasah

Komite Madrasah didefinisikan sebagai organisasi independen yang eksis di tiap jenjang pendidikan tanpa adanya ikatan struktural formal dengan instansi pemerintah. Lembaga ini memposisikan diri sebagai jembatan

⁶ Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional*, (Bandung: Pustaka Setia, 2017), h. 32

⁷ Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah*, ...h.58

⁸ Nurul Ulfatin Dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), h. 90

penghubung antara pihak madrasah (guru dan siswa) dengan elemen eksternal seperti wali murid, warga sekitar, serta sektor privat. Pembentukan komite ini bertujuan untuk mengakselerasi kualitas manajemen pendidikan melalui pemberian rekomendasi kebijakan, bimbingan strategis, serta bantuan sumber daya baik berupa tenaga maupun fasilitas fisik. Selain itu, Komite Madrasah juga memegang fungsi krusial dalam melakukan supervisi atau pengawasan terhadap jalannya proses pendidikan di tingkat satuan pendidikan tersebut.⁹

F. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Untuk menghindari kesamaan dengan orang lain, maka peneliti akan mencantumkan penelitian terdahulu dari orang lain, yaitu:

1. Kajian serupa pernah dilakukan oleh Sirajuddin (2020) melalui penelitian yang bertajuk "Peranan Komite Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di SDN 124 Paroto Kecamatan Lirilau Kabupaten Soppeng". Temuan utama dari studi tersebut menyimpulkan bahwa pimpinan sekolah telah mengimplementasikan fungsinya secara optimal dalam memberdayakan Komite Madrasah. Hal ini dibuktikan dengan adanya serangkaian inisiatif dan upaya konkret yang dilakukan kepala sekolah guna memastikan komite dapat berkontribusi maksimal terhadap kualitas pembelajaran.
2. Studi lain yang relevan adalah artikel jurnal karya Fauziah Murniati (2019) dengan judul "Pemberdayaan Komite Madrasah Oleh Kepala Madrasah pada SDIT Nurul Fikri Kabupaten Aceh Besar". Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pimpinan sekolah di SDIT Nurul Fikri telah merealisasikan upaya pemberdayaan komite secara nyata melalui keterlibatan aktif dalam agenda strategis sekolah. Bentuk keterlibatan tersebut nampak pada proses perencanaan sekolah, di mana komite memberikan kontribusi pemikiran dalam penyusunan hingga pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS). Selain itu, pemberdayaan juga ditunjukkan melalui penyelenggaraan forum musyawarah

⁹ Dwi kartika yanti, *Peran Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pengelolaan Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Metro Pusat*, (Lampung, Grafindo Persada, 2018) h. 35

RKAS yang mengolaborasikan pihak sekolah, wali murid, dan elemen masyarakat.

3. Zulfadli Hamdi dan Sugeng Wahyu Wahyono (2021) dalam artikel ilmiahnya yang bertajuk "Pemberdayaan Komite Madrasah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Dalam Implementasi Kurikulum 2013 di SD Negeri", mengemukakan bahwa upaya optimalisasi peran komite sekolah masih menemui berbagai kendala. Dalam temuan mereka, komite sebenarnya telah terlibat dalam memberikan masukan terkait rencana program, perumusan kebijakan sekolah, serta penyediaan fasilitas pendukung pembelajaran. Selain itu, fungsi pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik dan capaian siswa, serta upaya membangun jejaring dengan berbagai pemangku kepentingan telah dilakukan, meskipun hasilnya belum mencapai titik maksimal. Terdapat relevansi yang kuat antara penelitian tersebut dengan kajian ini, yakni keduanya fokus pada tema pemberdayaan komite pendidikan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif sebagai metodologi utamanya.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Tiara Erwinda pada tahun 2018 dengan judul "Studi Analisis Peranan Komite Madrasah di SD Al-Azhar 1 Bandar Lampung" berfokus pada deskripsi mendalam mengenai kontribusi komite sekolah di institusi tersebut. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, studi ini menyimpulkan bahwa Komite Madrasah di SD Al-Azhar 1 Bandar Lampung telah menjalankan fungsinya secara aktif. Keberhasilan peran tersebut terlihat dari berbagai upaya sistematis dan langkah konkret yang ditempuh oleh pengurus komite dalam mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.
5. Zulkifli Matondang melalui studinya yang berjudul "Pemberdayaan Komite Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Madrasah di Kota Tebing Tinggi" mengemukakan temuan bahwa tingkat pemberdayaan komite di wilayah tersebut tergolong masih minim. Meskipun mayoritas pengurus komite memiliki latar belakang pendidikan sarjana dan berprofesi sebagai pendidik, efektivitas peran mereka belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya materi pelatihan yang pernah diikuti belum relevan dengan kebutuhan

penguatan komite, serta keterbatasan fasilitas pendukung kerja. Lebih lanjut, penelitian ini menyoroti masih banyaknya pengurus yang belum mendalami tugas dan fungsinya secara mendalam, ditambah dengan fakta bahwa sebagian besar komite madrasah belum memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) sebagai pedoman organisasi yang jelas.

G. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah peneliti dalam penulisan, sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kajian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori, pada bab ini berisi tentang konsep dasar teori yang digunakan dalam melaksanakan penelitian yang meliputi pengenalan maksud dari peran kepala Madrasah dalam pemberdayaan komite Madrasah.

BAB III Metode Penelitian, bab ini penulis akan menjelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini membahas mengenai deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V Kesimpulan dan Saran, bab ini mencakup kesimpulan akhir dari penelitian yang dilakukan serta saran-saran dari peneliti.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kata Kepala Madrasah berasal dari dua kata yaitu, kepala dan Madrasah. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan Madrasah adalah sebuah lembaga pendidikan yang menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana Kepala Madrasah dapat diartikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”¹⁰

Secara etimologi Kepala Madrasah adalah guru yang memimpin Madrasah. Berarti secara terminologi Kepala Madrasah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu Madrasah dengan proses belajar mengajar atau tempat yang terjadi interaksi antara guru dan siswa.

Dalam upaya mendongkrak kualitas pendidikan, Kepala Madrasah memegang peran krusial sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang aktif di lingkungan sekolah. Konsekuensinya, seorang Kepala Madrasah dituntut memiliki kapasitas kepemimpinan yang mumpuni. Kriteria Kepala Madrasah yang ideal tercermin pada kemampuannya dalam mengorganisasi serta mengoptimalkan seluruh aset dan sumber daya pendidikan demi meraih target yang telah ditetapkan. Selain itu, Kepala Madrasah berkewajiban membangun iklim organisasi yang kondusif, sehingga setiap elemen di dalam madrasah dapat berkolaborasi secara sinergis untuk mewujudkan visi dan misi lembaga secara kolektif.¹¹

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 83

¹¹ Baharuddin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Era Otonomi Pendidikan*, Jurnal el Harakah, Vol.63.No.1, Januari-April 2019, h. 2

Husaini Usman menegaskan bahwa peran Kepala Madrasah sebagai manajer mencakup kemampuan dalam mengoordinasikan seluruh aset madrasah melalui implementasi nilai-nilai kerja sama tim (*teamwork*). Prinsip ini menekankan pada pentingnya internalisasi beberapa sikap kolektif, yang meliputi: rasa kebersamaan (*together*), kemampuan berempati (*empathy*), serta tradisi saling menolong (*assist*). Selain itu, diperlukan adanya kematangan dalam bersikap (*maturity*), ketaatan pada aturan (*willingness*), pengorganisasian yang tertata (*organization*), sikap saling menghargai (*respect*), serta ketulusan hati (*kindness*) antar semua anggota organisasi. Sinergi dari aspek-aspek tersebut menjadi fondasi bagi Kepala Madrasah dalam memimpin institusi secara efektif.¹²

Merujuk pada pandangan Hadari Nawawi, kepemimpinan didefinisikan sebagai kapabilitas dalam memobilisasi, memotivasi, serta memengaruhi individu agar secara sukarela mengambil langkah-langkah yang berorientasi pada pencapaian target organisasi. Dalam ekosistem pendidikan, Kepala Madrasah menempati posisi sebagai tokoh sentral yang dihormati, baik oleh warga internal madrasah maupun masyarakat sekitar. Statusnya sebagai teladan mengharuskan Kepala Madrasah untuk berkomitmen penuh dalam menjaga serta meningkatkan ketahanan lingkungan pendidikan. Secara fungsional, pimpinan madrasah mengemban tanggung jawab manajerial yang luas, mencakup supervisi instruksional, inovasi kurikulum, tata kelola administrasi kepegawaian, penguatan relasi publik, penyusunan rencana induk sekolah (*school plan*), hingga pengelolaan sarana organisasi.

Jabatan Kepala Madrasah/madrasah apabila dikaitkan dengan pengertian profesional adalah suatu bentuk komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas kinerjanya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu Madrasah/madrasah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan. Menjadi seorang Kepala Madrasah yang profesional tidaklah mudah, karena ada beberapa syarat dan kriteria yang harus dipenuhi, misalnya saja seorang Kepala Madrasah

¹² Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah*,...h. 36

harus memiliki standar tertentu seperti kualifikasi umum dan kualifikasi khusus, serta harus mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu. Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang mengatur dan membuat kebijakan dalam menentukan tujuan yang akan dicapai. Kepala Madrasah perannya yakni mengatur, mengontrol setiap kegiatan yang akan dilakukan oleh warga Madrasah. Adapun Kepala Madrasah memiliki gaya kepemimpinan yang bervariasi agar dapat mencapai tujuan Pendidikan sekolah yang lebih tinggi.

a) Kepemimpinan Transformasional

James McGregor dalam Baharuddin mengutip dari penelitian Rina Apriarni menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional adalah suatu rancangan yang menggambarkan proses pimpinan dan kelompoknya untuk mencapai suatu tingkatan yang lebih tinggi dengan arahan dan motivasi serta prinsip yang kuat.¹³ Dalam artian, gaya kepemimpinan ini mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dengan motivasi dan inspirasi dari pimpinan kepada kelompoknya, sehingga mampu menumbuhkan kesadaran individu terhadap kepentingan organisasi.

Transformasional berasal dari kata *to transform* dengan kata lain mengubah satu bentuk ke bentuk lainnya, dari visi ke realita, dari potensi ke aktualisasi. Konsep ini pertama kali dibawakan oleh Burns yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tahapan bagi pemimpin dan pengikut menuju level yang lebih tinggi, baik dari sisi motivasi maupun moralitas. Teori Bass dalam Eline Ree mengutip dari penelitian Farah menjelaskan bahwa, *transformational leadership* sebagai figur pemimpin yang menjunjung tinggi dan memperhatikan kepentingan kelompok, memberikan pengaruh sehingga memunculkan kesadaran individu untuk mengedepankan kepentingan dan tujuan organisasi. Sedangkan Priarni, mendefinisikannya sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan dorongan kuat kepada jajaran di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan menegaskan peran dan tugas yang harus dilakukan. Di samping itu, menurut Frans dikutip dari Hartanto dalam penelitian Arif

¹³ Priarni, Rina, *Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Sekolah*, (JIS: Journal Islamic Studies 1, no. 1 (2022), h. 4.

menyebutkan bahwa, kepemimpinan transformasional adalah cara untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka ingin dan rela mengeluarkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya selama proses penciptaan nilai. Karena itu, para anggotanya diharapkan bekerja dengan penuh ambisi dan memiliki produktivitas tinggi secara konsisten.¹⁴

Menurut Leithwood, kepemimpinan transformasional dalam pendidikan memiliki empat karakter manajemen yaitu: posisi yang tepat terhadap tenaga pendidik, dukungan terhadap proses pembelajaran, pengawasan kegiatan sekolah dan hubungan masyarakat yang baik. Sedangkan Charless menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur adanya kepemimpinan transformasional pada seseorang. Diantaranya seperti berupa visi yang mampu menginspirasi, mendukung dan memberdayakan pengembangan potensi pegawai, melibatkan jajaran dibawahnya dalam pengambilan keputusan, inovatif dan memberikan keteladanan.¹⁵

b) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan bisa dipahami sebagai sebuah bidang kajian sekaligus keterampilan praktis yang berkaitan dengan kapasitas individu maupun organisasi dalam mengarahkan, memengaruhi, maupun membimbing orang lain, kelompok, maupun keseluruhan institusi. Menurut Prasinta menyatakan jika pemimpin dengan pendekatan partisipatif adalah sosok yang mengikutsertakan anggota tim dalam proses pembuatan keputusan. Pendekatan ini menjadi krusial terutama ketika dibutuhkan solusi kreatif dalam menghadapi persoalan kompleks maupun saat keputusan tersebut mempunyai konsekuensi langsung pada tim.¹⁶

Kepemimpinan partisipatif mengedepankan dukungan tinggi dalam proses pengambilan keputusan serta penetapan kebijakan, namun disertai dengan tingkat pengarahan yang minimal. Gaya kepemimpinan ini disebut sebagai “partisipatif”

¹⁴ Arif Mustofa, *Dimensi Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 6 No. 1 (2024)), h. 25-34.

¹⁵ Brooke Humphrey, *School Leaders' Transformational Strategies for Successfully Preparing for Algebra I in Eighth Grade*, (Dissertation, Georgia State University, 2023), h. 9.

¹⁶ Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. S, *Strategi Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Kualitas*, (Palu : Sulur Pustaka, 2023), h. 28.

karena proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah dijalankan secara bergiliran antara pemimpin dan anggota tim. Dalam penerapannya, gaya ini memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan antara atasan serta bawahan dalam menghadapi persoalan serta menentukan langkah bersama. Dalam konteks pelaksanaan tugas organisasi, pemimpin dengan pendekatan partisipatif lebih memfokuskan diri pada pemberdayaan bawahan daripada pengawasan yang ketat. Mereka mendorong anggota tim untuk aktif melaksanakan tanggung jawabnya, memberi ruang dalam proses pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat, penuh kepercayaan, serta saling menghargai di antara anggota kelompok. Menurut Quamila Kepemimpinan Demokratis atau Partisipatif adalah gaya kepemimpinan dimana semua individu memiliki kekuasaan setara dalam proses pengambilan keputusan bersama, terlepas dari jabatan dan pangkatnya.¹⁷

Fungsi fundamental seorang Kepala Madrasah mencakup peran multidimensi, yakni sebagai pendidik (*educator*), motor penggerak (*leader*), pengelola (*manager*), pengatur administrasi (*administrator*), serta pengawas (*supervisor*). Melalui integrasi peran-peran tersebut, Kepala Madrasah memegang mandat sebagai pimpinan yang memikul tanggung jawab penuh terhadap pembinaan tenaga pendidik, pengembangan peserta didik, serta koordinasi seluruh elemen yang terlibat dalam ekosistem madrasah.

2. Peran Kepala Madrasah

Keberhasilan performa sebuah madrasah sangat ditentukan oleh kapabilitas kepala madrasah dalam menahkodai lembaga tersebut. Secara operasional, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan madrasah berfungsi sebagai stimulan bagi perkembangan karakter dan perilaku staf serta guru. Pendekatan ini bertujuan untuk mengarahkan seluruh sumber daya manusia menuju pencapaian visi dan transformasi organisasi yang telah ditargetkan secara kolektif.

¹⁷ Nurhakiki, S. M., & Widyantoro, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial*, (Banyuwangi. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 2024. 8(1), h. 627-632.

Kepemimpinan sering kali didefinisikan sebagai daya dorong untuk memobilisasi serta memberikan pengaruh terhadap orang lain. Dalam perspektif ini, kepemimpinan berfungsi sebagai instrumen atau mekanisme untuk meyakinkan individu agar mau berkontribusi secara sukarela demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009), terdapat empat elemen kunci yang dapat memicu pergerakan individu dalam organisasi, yakni melalui mekanisme tekanan (ancaman), pemberian apresiasi (penghargaan), penggunaan kekuasaan formal (otoritas), serta upaya persuasi (bujukan).¹⁸ Dalam ekosistem pendidikan, peran strategis Kepala Madrasah diuraikan dalam poin-poin berikut:

a. Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu

Kualitas proses pendidikan merupakan hasil sinergi dari beragam komponen dan elemen yang saling terintegrasi dalam sebuah sistem instruksional. Keberhasilan dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada beberapa faktor krusial, antara lain: efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengelola institusi, serta dedikasi dan rasa tanggung jawab yang ditunjukkan oleh tenaga pendidik maupun staf kependidikan. Selain itu, jalinan komunikasi yang intensif, baik di lingkungan internal maupun dengan pihak eksternal, serta peran aktif orang tua dan masyarakat menjadi pilar utama dalam mendukung keberlangsungan proses pendidikan yang unggul.¹⁹

b. Peran kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja Madrasah

Dalam upaya mengoptimalkan produktivitas lembaga, Kepala Madrasah harus berpijak pada prinsip-prinsip manajerial yang kuat, terutama dalam merumuskan visi dan misi yang terukur. Selain itu, pimpinan berkewajiban menetapkan skala prioritas serta indikator capaian kerja yang jelas bagi seluruh tenaga pendidik dan staf kependidikan. Serangkaian langkah sistematis ini dirancang untuk memacu efektivitas organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, posisi Kepala Madrasah dianggap sangat krusial dan strategis sebagai motor penggerak utama dalam peningkatan mutu dan performa madrasah secara berkelanjutan.²⁰

¹⁸ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.2

¹⁹ Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, h. 56-57

²⁰ Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, h. 58-60.

c. Menciptakan Iklim Kelembagaan yang Kondusif

Kepala Madrasah memegang tanggung jawab besar dalam mengonstruksi atmosfer lembaga yang harmonis dan produktif guna mendukung tercapainya visi pendidikan. Dalam konteks ini, pimpinan madrasah berfungsi sebagai fasilitator yang mengedepankan pendekatan supervisi humanis. Melalui pengelolaan iklim organisasi yang berbasis pada nilai-nilai kemanusiaan, diharapkan seluruh elemen madrasah dapat bekerja dengan lebih efektif, sehingga kualitas serta orientasi tujuan pendidikan dapat terealisasi secara maksimal.

d. Optimalisasi peran kepemimpinan

Seorang Kepala Madrasah dituntut memiliki kecakapan dalam mendayagunakan potensi kepemimpinan yang ada di setiap level hierarki organisasi sekolah. Dalam menjalankan fungsinya, pimpinan madrasah berkewajiban untuk menumbuhkan serta memelihara sinergi yang harmonis di antara para tenaga pendidik. Melalui kolaborasi yang solid dan lingkungan kerja yang suportif, diharapkan mampu menstimulasi antusiasme serta meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas instruksional.²¹

e. Peran kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja

Peningkatan kapasitas dan keterampilan tenaga kependidikan merupakan salah satu prioritas yang harus diupayakan oleh Kepala Madrasah. Hal ini menuntut pimpinan untuk memiliki wawasan yang komprehensif serta kecakapan kepemimpinan yang andal dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi seluruh jajaran staf serta guru agar dapat menjalankan amanah secara berintegritas, bertanggung jawab, dan profesional. Selain itu, Kepala Madrasah perlu mengimplementasikan konsep manajemen transparan atau terbuka. Dalam praktiknya, pimpinan bersikap akomodatif terhadap berbagai masukan, saran, maupun kritik yang bersifat membangun. Partisipasi ini tidak hanya dihimpun dari elemen internal sekolah seperti guru, tenaga administrasi, dan siswa, tetapi juga dari

²¹ Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, h. 61.

pemangku kepentingan eksternal, termasuk wali murid dan organisasi profesi terkait.²²

f. Peran kepala Madrasah dalam manajemen SDM Madrasah

Sebagai sebuah institusi formal, madrasah merupakan himpunan berbagai individu dengan karakteristik yang beragam, di mana setiap personel saling berinteraksi guna menyelaraskan pencapaian target organisasi dengan aspirasi pribadi mereka. Struktur internal ini melibatkan berbagai elemen kunci, mulai dari pimpinan madrasah, jajaran wakil kepala, koordinator bidang, hingga tenaga pendidik dan staf kependidikan lainnya. Setiap komponen dalam ekosistem ini memiliki spesifikasi tugas serta fungsi manajerial yang berbeda, namun tetap terintegrasi dalam satu kesatuan untuk mendukung keberlangsungan operasional madrasah secara efektif.

Kepala Madrasah dituntut untuk menjalankan fungsinya selaras dengan koridor tugas, otoritas, dan tanggung jawab yang diembannya. Keberhasilan kepemimpinan di sekolah sangat bergantung pada kapasitas pimpinan dalam mengombinasikan peran sebagai manajer sekaligus pemimpin yang visioner. Dalam aspek manajerial, Kepala Madrasah berkewajiban untuk mengonsolidasikan dan mendayagunakan seluruh aset serta potensi yang dimiliki lembaga. Hal ini bertujuan agar setiap elemen pendukung pendidikan dapat beroperasi pada tingkat yang paling maksimal demi pencapaian mutu organisasi.

Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, Kepala Madrasah bertindak sebagai motor penggerak utama bagi seluruh dinamika dan aktivitas warga sekolah. Peran ini menuntut kemampuan strategis dalam merumuskan keputusan serta kebijakan yang berorientasi pada pencapaian visi lembaga. Keberhasilan dalam merealisasikan target-target pendidikan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengelola dan mengarahkan organisasi secara efektif dan profesional.

E. Mulyasa Merumuskan bahwa kompetensi dan tanggung jawab seorang Kepala Madrasah mencakup tujuh peran sentral yang dikenal dengan istilah

²² Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, h. 58-60.

Emaslim. Ketujuh dimensi tersebut meliputi peran sebagai pendidik (*Educator*), pengelola (*Manager*), penata usaha (*Administrator*), pengawas akademik (*Supervisor*), penggerak organisasi (*Leader*), pengembang gagasan baru (*Innovator*), serta pendorong semangat (*Motivator*).²³ Penjelasan mendalam mengenai implementasi dari masing-masing fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

a) Peran Kepala Madrasah sebagai Manajer

Menurut Wahjosumidjo mendefinisikan manajemen sebagai sebuah rangkaian sistematis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, hingga pengawasan terhadap seluruh upaya anggota organisasi. Selain itu, manajemen juga mencakup optimalisasi berbagai sumber daya organisasi demi merealisasikan target yang telah dirancang sebelumnya.²⁴ Berdasarkan definisi tersebut, maka sosok manajer dapat dipahami sebagai individu yang mengemban mandat untuk mengelola operasional organisasi melalui empat fungsi utama tersebut. Dalam konteks pendidikan, implementasi peran Kepala Madrasah sebagai manajer mencakup poin-poin krusial di bawah ini:

- 1) Dalam menjalankan fungsinya, Kepala Madrasah menerapkan prinsip kepemimpinan yang partisipatif dengan mendelegasikan tugas serta menggerakkan roda organisasi melalui kolaborasi antarindividu. Selain itu, pimpinan madrasah memposisikan diri sebagai pusat penghubung dan saluran komunikasi yang vital guna memastikan arus informasi mengalir secara efektif di seluruh lingkungan lembaga.
- 2) Sebagai pucuk pimpinan, Kepala Madrasah memegang akuntabilitas tertinggi atas seluruh kebijakan dan tindakan yang dilakukan oleh jajaran staf di bawah otoritasnya. Prinsip tanggung jawab mutlak ini mengharuskan pimpinan untuk mampu menjamin bahwa setiap aktivitas operasional yang dijalankan oleh bawahan selaras dengan standar etika dan regulasi organisasi, karena pada akhirnya, segala konsekuensi dari kinerja tersebut akan bermuara pada pertanggungjawaban Kepala Madrasah.

²³ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), h. 100-115.

²⁴ Wahjosomidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), h. 124.

- 3) Seorang Kepala Madrasah dituntut memiliki ketangguhan dalam memitigasi serta menyelesaikan berbagai problematika yang muncul di lembaga. Dalam proses pengambilan keputusan, pimpinan harus memiliki pola pikir analitis dan konseptual yang kuat. Hal ini berarti Kepala Madrasah wajib mampu mengurai setiap persoalan menjadi bagian-bagian yang lebih detail, sekaligus melihat gambaran besar (visi) organisasi guna merumuskan solusi yang strategis dan komprehensif.
- 4) Dalam dinamika organisasi, Kepala Madrasah memegang peran krusial sebagai mediator atau juru penengah yang objektif. Ketika terjadi friksi atau perbedaan kepentingan di antara warga madrasah, pimpinan harus mampu melakukan rekonsiliasi dan mencari titik temu yang adil. Kemampuan mengelola konflik ini sangat penting untuk meredam ketegangan internal, sehingga keharmonisan lingkungan kerja tetap terjaga dan tidak menghambat produktivitas lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan.

b) Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Sebagai Administrator pendidikan, Kepala Madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Madrasah nya. Kepala Madrasah hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi administrator kedalam pengelolaan Madrasah yang dipimpinnya. Beberapa peran Kepala Madrasah sebagai administrator sebagai berikut:

- 1) Perancangan Program Komprehensif: Merumuskan perencanaan yang matang terkait kurikulum pengajaran, manajemen sumber daya manusia (kepegawaian), urusan kesiswaan, alokasi anggaran keuangan, serta pengadaan sarana dan prasarana.
- 2) Penataan Struktur Organisasi: Membentuk dan menyusun kerangka organisasi madrasah yang jelas untuk menjamin pembagian tugas yang efisien.
- 3) Fungsi Koordinasi dan Supervisi: Bertindak sebagai pusat koordinasi antarunit serta melakukan pengawasan sistematis terhadap seluruh jalannya kegiatan pendidikan.

4) Manajemen Personalia: Menyelenggarakan tata kelola administrasi kepegawaian guna memastikan profesionalisme tenaga pendidik dan staf kependidikan tetap terjaga.²⁵

c) Peran Kepala Madrasah sebagai Leader

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan manifestasi dari kapasitas dan kesiapan individu untuk memberikan arahan, bimbingan, serta pengorganisasian terhadap pihak lain. Dalam kedudukannya sebagai seorang leader, Kepala Madrasah memegang peran sentral dalam ekosistem pendidikan, terutama dalam upaya memajukan kompetensi pedagogis para guru di lingkungan madrasah. Sebagai motor penggerak organisasi, fungsi kepemimpinan Kepala Madrasah mencakup poin-poin strategis berikut ini:

- 1) Penyelarasan Visi Kolektif: Kepala Madrasah berkewajiban membimbing seluruh staf agar memiliki pemahaman yang mendalam dan selaras mengenai visi serta tujuan bersama yang hendak diwujudkan oleh lembaga.
- 2) Kepemimpinan Partisipatif: Membangun ruang dialog dan diskusi dua arah dengan para tenaga kependidikan dalam proses perumusan serta penetapan target-target pendidikan.
- 3) Pembangunan Atmosfer Kerja Positif: Berupaya menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan rekreatif guna memicu produktivitas serta antusiasme kerja yang tinggi di kalangan pegawai.²⁶

d) Peran Kepala Madrasah sebagai Inovator

Dalam kedudukannya sebagai inovator, Kepala Madrasah dituntut memiliki pendekatan strategis dalam menjalin sinergi yang harmonis dengan berbagai elemen lingkungan pendidikan. Peran ini mengharuskan pimpinan untuk senantiasa mengeksplorasi gagasan-gagasan baru yang segar, melakukan sinkronisasi terhadap seluruh aktivitas kelembagaan, serta menjadi teladan profesional (*role model*) bagi seluruh staf dan tenaga pendidik. Selain itu, sebagai pionir perubahan, Kepala Madrasah bertanggung jawab dalam

²⁵ R. Saleh, *Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Efektivitas Layanan Administrasi Di Smp Santu Petrus Pontianak*, Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 2016.

²⁶ Ibrahim Bafadal, *Manajemen Perlengkapan Madrasah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.38.

merancang dan mengembangkan model pembelajaran yang kreatif serta adaptif terhadap perkembangan zaman guna meningkatkan kualitas instruksional di madrasah.

Kualitas inovasi seorang Kepala Madrasah dapat diobservasi melalui pola kerja yang mengedepankan aspek konstruktif, kreativitas, serta pemikiran yang rasional dan objektif. Selain itu, sikap pragmatis yang dibarengi dengan kedisiplinan dan keteladanan menjadi indikator penting bagi pimpinan yang inovatif. Kapasitas untuk bersikap fleksibel serta cepat beradaptasi terhadap perubahan zaman juga merupakan ciri khas kepemimpinan yang progresif. Secara spesifik, peran inovatif Kepala Madrasah ditujukan untuk mencapai sasaran berikut:

- 1) Inisiasi Gagasan Visioner: Memiliki kapasitas untuk mencetuskan ide-ide segar dan kreatif yang berorientasi pada akselerasi serta pengembangan kualitas madrasah di masa depan.
 - 2) Efektivitas Implementasi Kebaharuan: Kecakapan dalam mengaktualisasikan konsep-konsep baru secara sistematis sehingga memberikan pengaruh transformatif dan kontribusi positif bagi kemajuan lembaga.
 - 3) Rekayasa Lingkungan Kerja yang Kondusif: Kemampuan dalam mengelola dan menata atmosfer kerja menjadi lebih harmonis dan fungsional, yang pada akhirnya mampu menstimulasi antusiasme serta etos kerja seluruh personel sekolah.²⁷
- e) Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kimball Wiles mendefinisikan supervisi sebagai upaya pemberian bantuan teknis demi menciptakan kondisi instruksional yang lebih berkualitas. Secara substansial, supervisi pendidikan merupakan bentuk pembinaan berkelanjutan yang bertujuan untuk mereformasi situasi pendidikan ke arah yang lebih baik. Proses pembinaan ini mengadopsi filosofi tut wuri handayani, yakni berupa bimbingan serta arahan strategis yang difokuskan pada optimalisasi sistem pengajaran secara umum, serta peningkatan kualitas interaksi belajar mengajar

²⁷ Dian Rostikawati, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), h.31

secara spesifik. Penting untuk dipahami bahwa supervisi merupakan bentuk layanan profesional bagi para tenaga pendidik dalam mengasah kompetensi mereka. Meskipun orientasi akhirnya adalah keberhasilan siswa, namun intervensi supervisi tidak bersentuhan langsung dengan peserta didik, melainkan berfokus pada pengembangan kapasitas guru yang mendampingi mereka. Oleh karena itu, pendekatan supervisi modern cenderung bersifat konsultatif dan kolaboratif, alih-alih bersifat direktif atau instruktif satu arah. Adapun sasaran atau tujuan dari pelaksanaan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Internalisasi Visi dan Misi: Membimbing tenaga pendidik agar memiliki pemahaman mendalam mengenai esensi tujuan pendidikan serta fungsi institusi dalam mencapainya.
- 2) Identifikasi Kebutuhan Peserta Didik: Menstimulasi kepekaan guru terhadap berbagai problematika dan kebutuhan siswa, sehingga proses pendampingan belajar dapat dilakukan secara lebih efektif.
- 3) Penguatan Profesionalisme Demokratis: Menggerakkan kepemimpinan yang partisipatif untuk meningkatkan etos profesional dan membangun sinergi antarstaf dalam upaya peningkatan kompetensi kolektif.
- 4) Pemetaan dan Pengembangan Potensi: Menganalisis spektrum kekuatan dan kelemahan instruksional guru guna mengoptimalkan pembagian tugas yang sesuai dengan bakat serta keahlian masing-masing.
- 5) Peningkatan Performa Instruksional: Memberikan dukungan teknis bagi guru untuk memperbaiki kualitas presentasi dan interaksi saat mengelola kegiatan di dalam kelas.
- 6) Akselerasi Adaptasi Guru Pemula: Mendampingi tenaga pendidik baru selama masa orientasi agar mampu beradaptasi dengan ritme kerja organisasi secara cepat dan menunjukkan performa maksimal.
- 7) Diagnosa dan Remedial Belajar: Membantu guru dalam mendeteksi hambatan belajar yang dialami siswa serta merancang strategi perbaikan (remedial) yang tepat sasaran.

- 8) Proteksi Profesi: Bertindak sebagai pelindung guru dari berbagai tekanan atau ekspektasi yang tidak realistis, baik yang berasal dari internal maupun eksternal lembaga.²⁸

Dalam konteks efektivitas lembaga pendidikan, Edmonds menekankan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan determinan utama dalam mewujudkan madrasah yang unggul. Terdapat korelasi positif antara kualitas kepemimpinan dengan mutu sekolah; sebuah institusi pendidikan yang berkualitas hampir dipastikan dipimpin oleh figur yang kompeten. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa integritas profesional serta dedikasi Kepala Madrasah dalam mengoptimalkan seluruh aset dan sumber daya manusia menjadi garansi bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, guna meningkatkan efisiensi operasional dan memaksimalkan potensi internal, seorang pimpinan wajib menginternalisasi serta memahami dimensi perannya secara mendalam.

Dalam menjalankan fungsi supervisi, Kepala Madrasah memiliki kewajiban untuk memantau dan mengevaluasi kinerja seluruh tenaga kependidikan. Sejalan dengan pemikiran Sergiovanni dan Starratt, supervisi dipandang sebagai instrumen yang dikembangkan secara spesifik untuk memfasilitasi pendidik maupun supervisor dalam mendalami dinamika tugas keseharian di lingkungan madrasah. Melalui proses ini, diharapkan kompetensi dan wawasan yang dimiliki dapat dioptimalkan guna meningkatkan kualitas layanan bagi wali murid dan institusi secara luas. Pada akhirnya, orientasi dari praktik supervisi ini adalah untuk mentransformasi madrasah menjadi sebuah komunitas belajar yang produktif dan berdaya guna.

3. Prinsip-Prinsip Kepala Madrasah

Para pakar pendidikan merumuskan sejumlah prinsip fundamental yang menjadi kompas bagi Kepala Madrasah untuk menjadi pemimpin yang efektif.

²⁸ Kaharuddin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Konsep dan Strategis dalam Peningkatan Mutu Pendidikan)*, (Jakarta: Pustaka Pencerah, 2021), h. 93

Prinsip-prinsip ini menyentuh aspek perilaku dan kepribadian dalam mengelola sumber daya manusia (guru dan staf). Adapun prinsip-prinsip tersebut meliputi:²⁹

a. Prinsip Melayani (*Servant Leadership*)

Dalam diskursus kepemimpinan, efektivitas seorang pemimpin diukur dari kemampuannya mengakomodasi kebutuhan dan kesejahteraan orang-orang yang dipimpinya. Kepala Madrasah tidak hadir untuk kepentingan pribadi, melainkan sebagai pelayan pendidikan yang mengutamakan kepentingan kolektif (guru, staf, dan masyarakat sekolah). Fokus utamanya adalah menciptakan iklim yang memungkinkan setiap individu mengembangkan potensi dan kreativitas mereka secara optimal.

b. Prinsip Demokratis

Kepala Madrasah wajib mengedepankan nilai-nilai demokrasi dalam setiap pengambilan kebijakan. Meski dalam kondisi tertentu dapat menerapkan kepemimpinan situasional, namun proses musyawarah untuk mencapai mufakat harus tetap menjadi prioritas utama guna menghargai keberagaman pendapat di lingkungan madrasah.

c. Prinsip Kekeluargaan

Seorang pimpinan harus memiliki kecakapan sosial untuk membangun hubungan yang harmonis. Suasana kerja yang didasari oleh semangat kekeluargaan akan mempererat ikatan emosional antarstaf, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan minim konflik destruktif.

d. Prinsip Kesederhanaan

Kepala Madrasah diharapkan menjadi teladan dalam bersikap dan bertingkah laku. Pola hidup dan kepemimpinan yang bersahaja tidak hanya memberikan pengaruh positif bagi para pendidik, tetapi juga menjadi preseden moral bagi para siswa dalam membentuk karakter mereka.³⁰

²⁹ Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif)*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2016), h. 25-26

³⁰ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru*, (Jakarta: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), h. 127

e. Prinsip Partisipasi

Kepemimpinan yang berhasil ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menumbuhkan kesadaran tanggung jawab bersama. Kepala Madrasah harus aktif melibatkan seluruh jajaran staf dalam merencanakan hingga mengeksekusi program pendidikan. Partisipasi aktif dari seluruh elemen (baik internal maupun eksternal) menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan telah berjalan dengan baik.

f. Prinsip Kreativitas

Kemajuan sebuah institusi pendidikan tidak hanya bergantung pada ketersediaan fasilitas fisik, tetapi sangat ditentukan oleh inovasi dan kreativitas kerja. Daya cipta yang dimiliki oleh Kepala Madrasah dan para pelaksana pendidikan merupakan akar utama dari perkembangan program serta aktivitas madrasah yang dinamis.³¹

B. Komite Madrasah

1. Pengertian Komite Madrasah

Berdasarkan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Komite Madrasah didefinisikan sebagai entitas independen yang menghimpun partisipasi dari orang tua/wali murid, komunitas internal madrasah, serta tokoh masyarakat yang memiliki kepedulian terhadap dunia pendidikan. Pasal 56 ayat 3 dalam undang-undang tersebut menegaskan bahwa eksistensi komite bertujuan untuk mengakselerasi kualitas pelayanan pendidikan melalui pemberian saran, arahan, dukungan sumber daya manusia, penyediaan fasilitas, hingga fungsi pengawasan pada level satuan pendidikan.³²

Secara fungsional, Komite Madrasah bertindak sebagai mitra strategis dalam mengelola berbagai aspek, mulai dari proses instruksional, manajemen kelembagaan, sarana prasarana, hingga pembiayaan. Menurut Kompri (2018), terdapat empat peran sentral yang dijalankan oleh dewan pendidikan dan komite:

³¹ Sutarto, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, (Yogyakarta: Gajahmada, 2008), h. 13-15

³² Undang-Undang Republik Indonesia Sisdiknas, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), h. 122

- 1) *Advisory Agency*: Bertindak sebagai pemberi pertimbangan dalam perumusan kebijakan pendidikan.
- 2) *Supporting Agency*: Berperan sebagai pendukung teknis dan finansial bagi kelancaran layanan pendidikan.
- 3) *Controlling Agency*: Melakukan fungsi kontrol dan pengawasan guna menjamin akuntabilitas layanan madrasah.
- 4) *Mediator*: Menjadi jembatan komunikasi dan penghubung kepentingan antara pihak madrasah, masyarakat, dan pemerintah.³³

Komite Madrasah merupakan badan otonom yang tidak berada dalam garis hierarki birokrasi pemerintah. Kedudukannya sangat strategis karena berada di titik temu antara kepentingan wali murid, tenaga pendidik, sektor swasta, dan masyarakat luas. Lembaga ini berfungsi sebagai wadah untuk meningkatkan mutu, pemerataan, dan efisiensi manajemen pendidikan di berbagai jenjang.

Selain fungsi manajerial, komite memiliki tanggung jawab sosial untuk menumbuhkan komitmen kolektif masyarakat terhadap pendidikan yang berkualitas. Hal ini mencakup upaya penyerapan aspirasi publik, penggalangan dana swadaya, serta evaluasi program kerja madrasah.³⁴

Keterlibatan aktif orang tua dalam Komite Madrasah sangat krusial agar tercipta pembagian tanggung jawab yang jelas dalam proses pendidikan anak. Partisipasi ini diharapkan mampu meminimalisir fenomena saling menyalahkan antara pihak rumah dan madrasah terkait masalah sosial siswa (seperti tawuran atau penurunan prestasi). Dengan demikian, aspirasi dan ide-ide kreatif orang tua dapat disalurkan secara terorganisir demi kemajuan pendidikan putra-putri mereka.

2. Landasan Hukum Pembentukan Komite Madrasah

Pembentukan serta operasionalisasi Komite Madrasah didasarkan pada serangkaian regulasi yang menjadi payung hukum bagi dewan pendidikan dalam melaksanakan sosialisasi, fasilitasi, dan implementasi program kerja. Menurut

³³ Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, (Jakarta : Kencana, 2018), h. 25

³⁴ Dwi kartika yanti, *Peran Komite Sekolah*,....h. 37

Tatang M. Amirin (2000), kerangka legalitas yang melandasi eksistensi lembaga ini mencakup beberapa peraturan sebagai berikut:

- a) Regulasi Sistem Pendidikan: Dimulai dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 yang menjadi fondasi awal Sistem Pendidikan Nasional.
- b) Kebijakan Otonomi Daerah: Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 terkait Program Pembangunan Nasional yang memberikan ruang bagi kedaulatan pendidikan di tingkat lokal.
- c) Partisipasi Publik: Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 1992 yang secara spesifik mengatur mengenai keterlibatan elemen masyarakat dalam penyelenggaraan Pendidikan Nasional.
- d) Kewenangan Daerah: Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 yang mendefinisikan batas kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi dalam statusnya sebagai daerah otonom.
- e) Pedoman Pembentukan Lembaga: Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002 yang menjadi rujukan utama mengenai struktur dan fungsi Dewan Pendidikan serta Komite Madrasah.
- f) Petunjuk Teknis Operasional: Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 559/C/Kep/PG/2002 yang mengatur tentang mekanisme Tim Pengembangan Dewan Pendidikan dan Komite Madrasah di bawah naungan Direktorat Jenderal terkait.
- g) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 559/C/Kep/PG/2002 tentang Tim Pengembangan Dewan Pendidikan dan Komite Madrasah Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.³⁵

3. Tujuan Dan Fungsi Komite Madrasah

Pembentukan Komite Madrasah secara formal didasarkan pada Keputusan Mendiknas No. 044/U/2002, yang merupakan pengejawantahan dari amanat UU No. 25 Tahun 2000-2004. Fokus utama dari regulasi ini adalah mewujudkan tata

³⁵ Ali, Muhammad, *Kebijakan Pendidikan Menengah Dalam Prespektif Governance di Indonesia*, (Malang : UB Press, 2017), h. 20

kelola pendidikan yang berbasis pada partisipasi masyarakat. Hal ini ditempuh dengan memperkenalkan serta merintis peran dewan pendidikan serta penguatan Komite Madrasah sebagai instrumen pemberdayaan di tingkat satuan pendidikan.

Berdasarkan SK Mendiknas Nomor 044/2002, eksistensi Komite Madrasah sebagai representasi organisasi masyarakat memiliki tujuan-tujuan fundamental sebagai berikut:

- a) Artikulasi Aspirasi Publik: Menjadi wadah resmi untuk menghimpun dan menyalurkan ide serta inisiatif masyarakat dalam perumusan kebijakan teknis dan program kerja pendidikan.
- b) Peningkatan Partisipasi Kolektif: Memperkuat rasa tanggung jawab serta keterlibatan aktif elemen masyarakat dalam seluruh lini penyelenggaraan pendidikan.
- c) Mewujudkan Tata Kelola yang Baik (Good Governance): Membangun ekosistem pendidikan yang transparan, akuntabel, serta demokratis demi menjamin kualitas pelayanan pendidikan yang unggul.³⁶

Selanjutnya, peran dan fungsi Komite Madrasah dalam mendukung keberlangsungan pendidikan mencakup aspek-aspek berikut:

- a) Stimulasi Komitmen Masyarakat: Menumbuhkan kepedulian dan dedikasi publik terhadap penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas.
- b) Membangun Jejaring Strategis: Menjalinkan kolaborasi dengan berbagai pihak, mulai dari individu, organisasi kemasyarakatan, hingga lembaga legislatif (DPRD) dan pemerintah daerah.
- c) Analisis Aspirasi dan Advokasi: Bertindak sebagai lembaga yang menampung, membedah, dan memberikan rekomendasi serta pertimbangan strategis kepada otoritas daerah.
- d) Mobilisasi Sumber Daya: Mengajak peran serta wali murid dan masyarakat luas dalam mendukung pemerataan serta mutu pendidikan, termasuk melalui upaya penggalangan dana swadaya untuk pembiayaan operasional madrasah.

³⁶ Dwi Kartika Yanti, Tesis, *Peran Komite Sekolah...*, h. 37-38

- e) Supervisi dan Evaluasi: Melakukan monitoring serta pengawasan sistematis terhadap implementasi kebijakan, program kerja, dan pemenuhan standar kebutuhan di madrasah.³⁷

4. Hubungan Kerja Sama antara Kepala Madrasah dengan Komite Madrasah

Kepala Madrasah adalah pemimpin yang bertanggung jawab mengelola kurikulum dan seluruh pemangku kepentingan (stakeholders) secara optimal demi mencapai target pendidikan. Dalam kapasitasnya sebagai manajer, pimpinan memiliki peran vital sebagai mediator komunikasi antarwarga madrasah, penyampai informasi kunci, sekaligus pengambil keputusan strategis. Efektivitas program lembaga sangat bergantung pada kompetensi manajerial kepala sekolah dalam membina staf, mengoptimalkan fasilitas, serta mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler. Setiap kebijakan penting wajib dirumuskan melalui musyawarah bersama Komite Madrasah sebagai jembatan aspirasi masyarakat dan orang tua guna memastikan keputusan yang diambil telah mempertimbangkan berbagai sudut pandang secara matang. Berdasarkan regulasi dan pemikiran Enco Mulyasa, Komite Madrasah adalah mitra sejajar (bukan bawahan) yang berfungsi sebagai:

- a. Pemberi Pertimbangan (*Advisory*): Memberikan masukan terkait kebijakan dan pemberdayaan lingkungan.
- b. Pendukung (*Supporting*): Menyediakan sokongan finansial, pemikiran, maupun tenaga.
- c. Pentrol (*Controlling*): Menjamin transparansi, akuntabilitas, dan kualitas luaran pendidikan.
- d. Mediator: Penghubung formal antara madrasah, pemerintah, dan publik.

Kolaborasi ini mencakup pengelolaan kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Program ekstrakurikuler sendiri berperan penting sebagai sarana pengembangan bakat dan potensi peserta didik di luar jam pelajaran formal, baik melalui kegiatan wajib maupun pilihan, guna mencetak sumber daya manusia yang berkualitas.³⁸

³⁷ Wahyu Adhi Nugroho, *Skripsi, Peran Komite Sekolah Dalam Pemberdayaan Sekolah di SD Gunungpring*, (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2020) h. 17-18

³⁸ Sri Renani Pantjastuti, *Komite Madrasah*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2008), h.84

5. Pemberdayaan Komite Madrasah

Optimalisasi kualitas pemberdayaan Komite Madrasah serta kompetensi pengurusnya secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu manajemen sekolah dan profesionalisme tenaga pendidik. Melalui penguatan peran tersebut, partisipasi publik dalam pengelolaan pendidikan akan semakin solid. Peran Komite Madrasah kini tidak lagi terbatas pada mobilisasi dana, melainkan merambah ke aspek substansial dalam mendukung serta mengawasi proses pendidikan. Meski demikian, keterlibatan komite tetap tunduk pada regulasi yang berlaku agar tidak mengintervensi manajemen internal madrasah secara berlebihan.

Pemberdayaan Komite Madrasah merupakan upaya sistematis untuk memaksimalkan potensi lembaga tersebut sebagai pemberi pertimbangan, pendukung, pengontrol, dan mediator. Proses ini melibatkan partisipasi aktif komite dalam pengambilan keputusan strategis, seperti penyusunan program dan pengelolaan anggaran, demi mengakomodasi aspirasi serta tanggung jawab masyarakat terhadap pendidikan.

Secara legal-formal, eksistensi lembaga ini diatur dalam Kepmendiknas No. 044/U/2002 sebagai badan mandiri yang fokus pada peningkatan mutu, pemerataan, dan efisiensi pendidikan. Penamaan badan ini bersifat fleksibel sesuai kebutuhan lokal, seperti Komite Madrasah atau Majelis Madrasah. Sebagai entitas otonom yang melekat pada setiap satuan pendidikan, Komite Madrasah berdiri sendiri tanpa adanya hubungan hierarkis dengan instansi pemerintahan.³⁹

C. Peran Kepala Madrasah Dalam Pemberdayaan Komite Madrasah

Sebagai pemimpin tertinggi (*top leader*), Kepala Madrasah memegang otoritas dan kompetensi penuh untuk mengarahkan serta mengembangkan kapasitas staf secara profesional.⁴⁰ Untuk mencapai hal tersebut, Kepala Madrasah harus menguasai beberapa dimensi kompetensi profesional sebagai berikut:

³⁹ Muhammad Munawir Pohan, *Peran Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Ansiru PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam, 2018), h.101-102

⁴⁰ Ali Mursidi, *Pengelolaan Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Islam Al Azhar 29*, Semarang, Jurnal Ilmiah, Volume 2 Nomor 1 April 2018, h. 23-24

1. Kepala Madrasah sebagai Pemimpin: Kepemimpinan yang efektif harus mampu menstimulasi kreativitas dan kompetensi guru. Dalam teori kepemimpinan, terdapat orientasi pada tugas serta orientasi pada hubungan manusia.⁴¹ Kepala Madrasah dituntut menerapkan keduanya secara fleksibel dan proporsional sesuai dinamika di lapangan.
2. Kepala Madrasah sebagai Manajer: Dalam pengelolaan tenaga kependidikan, pimpinan wajib memfasilitasi pengembangan profesi guru. Hal ini diwujudkan dengan memberikan kesempatan luas bagi guru untuk mengikuti pelatihan, baik internal melalui MGMP Madrasah maupun eksternal seperti melanjutkan studi formal.
3. Kepala Madrasah sebagai Pendidik: Mengingat kegiatan belajar mengajar adalah inti pendidikan, Kepala Madrasah harus fokus pada pengembangan kurikulum. Komitmen tinggi dalam memfasilitasi peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan merupakan kunci terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
4. Kepala Madrasah sebagai Administrator: Pengelolaan anggaran menjadi aspek krusial. Peningkatan kualitas guru sangat bergantung pada dukungan biaya; oleh karena itu, pimpinan harus mampu mengalokasikan dana yang representatif untuk program pengembangan sumber daya manusia.⁴²

Pemberdayaan Komite Madrasah juga dapat dioptimalkan melalui komunikasi yang terintegrasi, baik secara vertikal, horizontal, fungsional, maupun diagonal. Kerja sama yang harmonis dengan komite akan memperlancar operasional madrasah, mulai dari pemenuhan sarana prasarana hingga teknis instruksional. Dukungan komite berupa apresiasi terhadap manajemen serta masukan terhadap proses pembelajaran pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara makro.

Sebagai mitra pendukung (supporting agency), Komite Madrasah memberikan bantuan finansial, ide, serta tenaga. Pendanaan yang dikelola dengan tepat akan meningkatkan kualitas sarana pembelajaran yang mendukung

⁴¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 98

⁴² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,...h. 103.

profesionalisme guru. Selain itu, fungsi pengontrol dari komite memastikan madrasah memberikan layanan pendidikan yang maksimal. Kepala Madrasah yang menjalankan fungsi administrasi dengan baik dalam mengelola fasilitas akan memicu guru untuk bekerja lebih optimal, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kolektif mereka.⁴³



⁴³ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,...h. 125.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian lapangan (*field research*) melalui pendekatan deskriptif kualitatif.⁴⁴ Metode deskriptif sendiri dipahami sebagai prosedur ilmiah untuk memecahkan masalah dengan cara menggambarkan serta melukiskan kondisi subjek maupun objek penelitian baik individu, institusi, maupun komunitas - berdasarkan fakta-fakta aktual yang ditemukan di lapangan.⁴⁵ Secara substansial, pendekatan kualitatif bertujuan memaparkan karakteristik fakta sosial melalui penjelasan deskriptif yang mendalam.

Dalam pelaksanaannya, penelitian kualitatif ini tidak mengandalkan perhitungan statistik, melainkan fokus pada pendeskripsian fenomena, peristiwa, dan kejadian yang sedang berlangsung. Peneliti berupaya memotret realitas yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian dijabarkan secara apa adanya sesuai kondisi objektif. Dengan demikian, melalui studi deskriptif kualitatif ini, data yang dihimpun langsung dari sumbernya ditujukan untuk menganalisis peran Kepala Madrasah serta keterlibatan komite dalam upaya pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie.

B. Lokasi Penelitian

Studi ini dilaksanakan di MTsN 4 Pidie yang berlokasi di Jalan Banda Aceh - Medan, Kecamatan Mutiara Timur, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh. Pemilihan lokasi tersebut didasari oleh ketertarikan peneliti untuk mengkaji secara mendalam mengenai kontribusi serta peran strategis yang dijalankan oleh Kepala Madrasah dalam upaya pemberdayaan Komite Madrasah di instansi tersebut.

⁴⁴ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 94

⁴⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), h.11

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 4 Pidie yang beralamat di Jalan Banda Aceh – Medan, Kecamatan Mutiara Timur, Kabupaten Pidie, Aceh. Peneliti menetapkan lokasi tersebut dengan pertimbangan khusus untuk menganalisis kontribusi strategis Kepala Madrasah dalam mengoptimalkan pemberdayaan Komite Madrasah.

Adapun subjek dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Madrasah, pengurus Komite Madrasah, serta tenaga pendidik (guru). Pemilihan subjek tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi primer yang relevan dengan fokus permasalahan penelitian. Dalam konteks ini, peran Kepala Madrasah dinilai sangat krusial sebagai penggerak utama kegiatan pemberdayaan Komite Madrasah, yang secara langsung berimplikasi pada peningkatan kualitas dan mutu pendidikan di madrasah tersebut.

D. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti memegang peran sentral sebagai instrumen utama sekaligus pengumpul data di lapangan. Kehadiran peneliti bersifat mutlak karena, sesuai dengan karakteristik metodologi kualitatif, proses perolehan data harus dilakukan secara mandiri oleh peneliti untuk menjaga kedalaman informasi.

Adapun status kehadiran peneliti dalam studi ini adalah sebagai pengamat partisipan. Artinya, peneliti terlibat secara aktif untuk melakukan observasi serta menyimak setiap penjelasan dari informan secara saksama guna memahami fenomena yang diteliti dalam konteks yang sebenarnya.

E. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan asal sumbernya untuk menjamin validitas informasi. Sumber data dipahami sebagai subjek atau instrumen tempat peneliti memperoleh data penelitian. Secara spesifik, data dalam studi ini diklasifikasikan menjadi dua jenis:

a) Sumber Data Primer

Data primer merupakan informasi utama yang diperoleh peneliti secara langsung dari lokasi penelitian melalui interaksi dengan pihak terkait. Dalam

konteks ini, data primer bersumber dari informan kunci, yakni Kepala Madrasah, pengurus Komite Madrasah, serta jajaran Guru yang terlibat langsung dalam proses pemberdayaan.

b) Sumber Data Sekunder

Data sekunder berperan sebagai data pendukung yang melengkapi temuan dari sumber primer. Data ini bersifat tidak langsung dan biasanya telah terorganisir dalam format dokumentasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini mencakup literatur dari buku-buku referensi serta dokumen administratif madrasah yang relevan dengan topik penelitian.⁴⁶

F. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data di lapangan secara komprehensif, peneliti menerapkan tiga teknik utama sebagai berikut:

a) Observasi

Observasi merupakan metode pengamatan sistematis yang melibatkan panca indra untuk memusatkan perhatian pada objek tertentu.⁴⁷ Dalam studi ini, teknik observasi diaplikasikan untuk memantau secara langsung peran Kepala Madrasah dalam upaya pemberdayaan komite, serta mengamati dinamika kerja sama yang terjalin antara pihak manajemen madrasah dengan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie.

b) Wawancara

Wawancara didefinisikan sebagai interaksi verbal atau percakapan yang memiliki tujuan spesifik. Proses ini melibatkan dua pihak, yakni peneliti sebagai pewawancara dan informan sebagai pemberi keterangan. Peneliti melakukan komunikasi mendalam dengan informan kunci yang telah ditetapkan, mencakup Kepala Madrasah, pengurus Komite Madrasah, serta tenaga pendidik untuk menggali informasi yang relevan.⁴⁸

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabet, 2009), h.137

⁴⁷ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 58

⁴⁸ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*,..., h. 138

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data melalui berbagai sumber fisik dan digital, seperti foto kegiatan, rekaman video, korespondensi resmi, hingga perangkat pembelajaran. Dalam penelitian kualitatif, dokumentasi berfungsi sebagai data pendukung yang memperkuat validitas hasil observasi dan wawancara. Pada konteks ini, peneliti memanfaatkan dokumentasi untuk menelusuri catatan pertemuan serta risalah rapat koordinasi antara Kepala Madrasah dan Komite Madrasah.

G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif, yakni proses sistematis dalam mengorganisasikan dan mengolah informasi yang telah dihimpun. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan interpretasi untuk mentransformasikan informasi mentah menjadi temuan yang dapat dipahami secara mendalam oleh peneliti maupun pembaca.

Untuk menjamin kualitas dan validitas temuan penelitian, peneliti menerapkan standar pengecekan keabsahan data sebagai berikut:⁴⁹

1. Kredibilitas (*Credibility*)

Uji kredibilitas dilakukan melalui teknik triangulasi untuk memvalidasi data yang telah ditemukan. Peneliti membandingkan informasi dari berbagai sumber (triangulasi sumber) guna meminimalisir subjektivitas dan perbedaan persepsi. Melalui cara ini, realitas dari peristiwa serta hubungan antarfenomena dapat dipetakan secara objektif dari sudut pandang yang beragam.

2. Transferabilitas (*Transferability*)

Aspek ini berkaitan dengan sejauh mana hasil pengamatan dapat diaplikasikan atau dihubungkan dengan praktik nyata dalam konteks yang lebih luas. Peneliti berkomitmen untuk menyusun laporan hasil penelitian secara terperinci, akurat, dan mendalam. Tujuannya adalah agar pembaca memperoleh gambaran utuh dan memahami temuan penelitian secara komprehensif.

⁴⁹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 219

3. Dependabilitas (*Dependability*)

Dependabilitas bertujuan untuk meminimalisir risiko kesalahan dalam tahap konseptualisasi rencana, proses pengumpulan data, hingga interpretasi dan pelaporan hasil. Dalam proses ini, diperlukan peran dependent auditor guna memeriksa konsistensi penelitian. Dalam konteks studi ini, fungsi auditor tersebut dijalankan oleh para dosen pembimbing.⁵⁰



⁵⁰ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*, ...,h. 220

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Madrasah

Eksistensi MTsN 4 Pidie berawal dari prakarsa almarhum Bapak Ismail Badal bersama Drs. H.M. Gade Johan serta tokoh masyarakat Kecamatan Mutiara lainnya pada tahun 1978. Lembaga pendidikan ini didirikan di atas tanah wakaf seluas 3.828 m² milik Bapak Ismail Badal yang saat ini telah bersertifikat sebagai aset negara. Pada masa awal pendiriannya, lembaga tersebut berstatus sebagai PGA Enam Tahun, kemudian mengalami perubahan menjadi PGA Empat Tahun, sebelum akhirnya dipindahkan ke wilayah Tijue dan berganti nama menjadi PGAN Tiga Tahun (PGAN Sigli). Dalam perjalanan sejarahnya, madrasah yang semula berstatus swasta ini secara resmi dinegerikan pada tahun 1980 dengan nama MTsN Beureunuen. Seiring dengan proses perkembangan dan pembenahan yang dilakukan secara berkelanjutan, madrasah ini menunjukkan kemajuan yang cukup pesat, ditandai dengan meningkatnya jumlah peserta didik yang pernah mencapai hampir 1.500 siswa serta berbagai capaian prestasi yang membanggakan pada awal dekade tahun 2000-an.⁵¹

Sejak penegeriannya, kepemimpinan di MTsN 4 Pidie telah dijalankan oleh beberapa tokoh secara berkesinambungan. Estafet kepemimpinan tersebut dimulai dari Drs. H. M. Gade Johan (1980-1982), dilanjutkan oleh Mustafa Amin, BA (1982-1988), kemudian kembali dipimpin oleh Drs. H. M. Gade Johan (1988-1993). Kepemimpinan berikutnya diteruskan oleh Drs. Syafari Husin (1993–1997), Drs. H. Safwan Asyik (1997-2005), Drs. Makruf Zaman (2005-2006), Drs. Armia Thaleb, M.Pd (2006-2011), Drs. Hasnuddin, M.Pd (2011-2013), Darwin, S.Ag., MH (2013-2014), H. Hamdani, S.Ag., M.Pd (2014-2020), hingga saat ini diamanahkan kepada H. Usman, S.Ag., M.Pd (2020-sekarang).

⁵¹ Data Profil Madrasah MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

Secara geografis, letak wilayah MTsN 4 Pidie memiliki batas-batas sebagai berikut:

- Utara: Berbatasan langsung dengan MAN 2 Pidie.
- Selatan: Berbatasan dengan Puskesmas Mutiara.
- Timur: Berbatasan dengan SMAN 1 Mutiara.
- Barat: Berbatasan dengan Jalan Kembang Tanjong.

Saat ini, MTsN 4 Pidie telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung pembelajaran yang representatif, meliputi Laboratorium Komputer, Laboratorium IPA, Laboratorium Bahasa, Perpustakaan, ruang UKS, serta sarana prasarana lainnya guna menunjang kualitas pendidikan.⁵²

Adapun identitas Madrasah MTsN 4 Pidie adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 MTsN 4 Pidie

Nama Madrasah	MTsN 4 Pidie
Alamat Madrasah	Jln. Banda Aceh-Medan Km. 125
Kecamatan	Mutiara Timur
Kab/Kota	Pidie
Provinsi	Aceh
No. Telepon	(0653) 821846
Kode Pos	2417
SK Kelembagaan	SKMenag RI No.CVI/1/Ps.02.1/1186/87
Nomor Statistik Madrasah	121111070005
Status	Negeri
Tingkat Akreditasi	A
Type Bangunan	Permanen
Keadaan Gedung	Baik
Luas Tanah	3.828 M2

Sumber Data : MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

⁵² Data Profil Madrasah MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

2. Visi dan Misi MTsN 4 Pidie

Sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan, MTsN 4 Pidie menetapkan arah kebijakan lembaga yang dituangkan ke dalam visi, misi, dan tujuan sebagai berikut:

a. Visi Madrasah

"Mewujudkan generasi peserta didik yang berkarakter mulia, menjunjung tinggi kedisiplinan, memiliki kualitas akademik yang unggul, berprestasi, serta memiliki wawasan yang luas."

b. Misi Madrasah

Untuk merealisasikan visi tersebut, madrasah menetapkan langkah-langkah strategis yang terbagi ke dalam tiga pilar utama:

1) Terwujudnya siswa-siswi yang berakhlak mulia:

- Mengoptimalkan pembinaan karakter agar terbentuk pribadi yang tangguh dan bertanggung jawab.
- Mengimplementasikan nilai-nilai keislaman secara konsisten dalam kehidupan sehari-hari.
- Menjadikan seluruh warga madrasah sebagai teladan dalam berperilaku dan bertutur kata sesuai syariat.
- Menjaga keharmonisan hubungan dengan Sang Pencipta (*Hablum Minallah*) dan sesama manusia (*Hablum Minannas*).
- Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kreatif, inovatif, dan berintegritas.
- Membangun kolaborasi positif dengan masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab sosial islami.

2) Disiplin:

- Menerapkan standar disiplin yang tinggi bagi seluruh warga madrasah.
- Menyelenggarakan pembinaan minat, bakat, serta kemandirian siswa secara berkelanjutan.
- Menegakkan tata tertib dan aturan lembaga secara tegas dan menyeluruh.
- Menyediakan pelayanan pendidikan yang prima melalui optimalisasi sarana dan prasarana.

3) Bermutu dan berprestasi serta berwawasan luas:

- Mendorong pencapaian prestasi unggul di bidang akademik maupun non-akademik.
- Mempersiapkan lulusan agar mampu bersaing dan diterima di jenjang pendidikan favorit selanjutnya.
- Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya.
- Mengakselerasi efektivitas proses pembelajaran dan bimbingan secara optimal.

c. Tujuan

Tujuan pendidikan di MTsN 4 Pidie difokuskan pada peletakan dasar kecerdasan, kepribadian, dan keterampilan hidup mandiri, yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Internalisasi nilai moral dan akhlak mulia dalam perilaku sehari-hari.
- 2) Penguatan budaya disiplin bagi seluruh elemen madrasah sesuai standar nasional.
- 3) Peningkatan kepatuhan terhadap regulasi dan tata tertib madrasah.
- 4) Penciptaan sinergi yang harmonis antara warga madrasah, wali murid, dan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*).
- 5) Pengembangan kurikulum secara bertahap dan berkelanjutan mengikuti regulasi terbaru.
- 6) Peningkatan kualitas capaian akademik siswa secara periodik.
- 7) Fasilitasi pengembangan minat dan bakat siswa melalui berbagai kegiatan kesiswaan.
- 8) Peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru serta staf melalui berbagai program pengembangan profesi.
- 9) Pencapaian target prestasi dalam berbagai kompetensi, baik di level lokal maupun nasional.⁵³

⁵³ Data Profil Madrasah MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

3. Karakteristik Madrasah

a. Jumlah Guru

Guru merupakan tenaga kependidikan profesional yang mengemban amanah untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta melakukan pelatihan dan evaluasi terhadap peserta didik pada jalur pendidikan formal, khususnya di tingkat dasar dan menengah.⁵⁴ Keberadaan guru menjadi pilar utama dalam menjamin kualitas instruksional di madrasah.

Adapun rincian mengenai kuantitas tenaga pengajar yang bertugas di MTsN 4 Pidie, Kecamatan Mutiara Timur, Kabupaten Pidie, dapat dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2 Jumlah Guru di MTsN 4 Pidie

Jumlah Guru	Status	
	Jumlah PNS	Jumlah PPPK
90 guru	49 orang	41 orang

Sumber Data : MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

Berdasarkan data yang telah dipaparkan sebelumnya, secara akumulatif MTsN 4 Pidie didukung oleh tenaga pendidik sebanyak 90 orang guru. Seluruh staf pengajar tersebut berkontribusi dalam menjalankan fungsi instruksional dan manajerial guna mencapai visi madrasah.

b. Jumlah Siswa

Kondisi objektif mengenai populasi siswa di MTsN 4 Pidie, Kecamatan Mutiara Timur, Kabupaten Pidie, dapat diklasifikasikan berdasarkan komposisi jenis kelamin serta rentang usia. Adapun rincian data tersebut adalah sebagai berikut.⁵⁵

⁵⁴ Data Profil Madrasah MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

⁵⁵ Data Profil Madrasah MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

Tabel 4. 3 Jumlah Peserta Didik di MTsN 4 Pidie Kecamatan Mutiara Timur Kabupaten Pidie Tahun Ajaran 2024/2025

NO	KELAS	JUMLAH		JUMLAH
		L	P	
1	VII.1	5	18	23
2	VII.2	13	17	30
3	VII.3	14	16	29
4	VII.4	14	16	30
5	VII.5	14	16	30
6	VII.6	13	16	29
7	VII.7	13	15	28
8	VII.8	13	15	28
9	VII.9	13	14	26
JUMLAH				255
10	VIII.1	9	17	24
11	VIII.2	19	19	38
12	VIII.3	20	19	39
13	VIII.4	18	16	34
14	VIII.5	16	22	38
15	VIII.6	18	14	34
16	VIII.7	17	18	35
17	VIII.8	16	14	30
18	VIII.9	16	18	34
JUMLAH				306
19	IX.1	13	13	26
20	IX.2	16	15	31
21	IX.3	12	18	30
22	IX.4	12	20	32
23	IX.5	14	18	32
24	IX.6	14	17	31

25	IX.7	15	18	33
26	IX.8	13	16	29
27	IX.9	14	14	28
JUMLAH				272
JUMLAH SELURUHNYA				833

Sumber Data : MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah siswa seluruhnya berjumlah 833 siswa yang terdiri dari 384 siswa laki-laki dan 448 siswa perempuan.

4. Keadaan Infrastruktur di MTsN 4 Pidie Kecamatan Mutiara Timur Kabupaten Pidie

Ketersediaan fasilitas yang memadai merupakan faktor penunjang utama dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang efektif. Di MTsN 4 Pidie, Kecamatan Mutiara Timur, Kabupaten Pidie, ketersediaan sarana dan prasarana telah diupayakan untuk memenuhi standar kebutuhan edukasi siswa. Adapun rincian mengenai ketersediaan fasilitas fisik dan infrastruktur pendukung yang dimiliki oleh madrasah adalah sebagai berikut:⁵⁶

Tabel 4. 4 Sarana dan Prasarana MTsN 4 Pidie Kecamatan Mutiara Timur Kabupaten Pidie

No	Jenis Sarana	Jumlah
1	Meja Siswa	420
2	Kursi Siswa	840
3	Meja Guru	80
4	Kursi Guru	80
5	Papan Tulis	28
6	Lemari	35
9	Printer	10

⁵⁶ Data Profil Madrasah MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

10	AC	8
11	Kipas Angin	45
12	Proyektor	12
13	Speaker	15
14	Laptop	8
15	Komputer	40
16	Ruang Kelas	28
17	LAB. Komputer	1
18	Ruang Guru	1
19	Perpustakaan	1
20	LAB IPA	1
21	Toilet	14
22	Ruang UKS	1
23	Ruang TV	1

Sumber Data : MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

5. Deskripsi Informan

Kegiatan lapangan dalam penelitian ini berlangsung selama kurang lebih dua minggu, terhitung sejak tanggal 19 hingga 30 Agustus 2025. Proses ini diawali dengan tahapan observasi awal untuk memastikan kesesuaian lokasi dengan fokus penelitian. Setelah menetapkan MTsN 4 Pidie sebagai objek studi dan menyelesaikan prosedur administrasi perizinan, peneliti melanjutkan ke tahap inti yang meliputi observasi mendalam, wawancara, serta studi dokumentasi.

Dalam proses pengumpulan data primer, peneliti melakukan sesi wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci guna memperoleh informasi yang kredibel dan komprehensif. Rincian pelaksanaan wawancara adalah sebagai berikut:⁵⁷

1. Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie: Informan pertama adalah Bapak Usman, S.Ag., M.Pd. Sesi wawancara dilaksanakan pada hari Selasa, 19 Agustus 2025, bertempat di ruang kerja Kepala Madrasah mulai pukul 08.30 hingga 09.00 WIB.

⁵⁷ Data Observasi Madrasah MTsN 4 Pidie Tahun 2024/2025

2. Tenaga Pendidik (Guru) MTsN 4 Pidie: Informan kedua adalah Guru MTsN 4 Pidie. Wawancara berlangsung pada Selasa, 19 Agustus 2025, berlokasi di ruang Guru MTsN 4 Pidie dari pukul 09.00 sampai dengan 09.45 WIB.
3. Ketua Komite MTsN 4 Pidie: Informan ketiga adalah Komite MTsN 4 Pidie. Wawancara dilakukan pada hari Rabu, 27 Agustus 2025, yang berlangsung antara pukul 10.00 hingga 11.00 WIB.

B. Hasil Penelitian

Sebagai figur pemimpin sentral, Kepala Madrasah memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses instruksional, khususnya melalui fungsi pengarahan, pengoordinasian, serta penyelarasan seluruh sumber daya pendidikan yang tersedia. Efektivitas kepemimpinan ini terlihat dari upaya pembinaan berkelanjutan terhadap kompetensi tenaga pendidik guna meningkatkan kualitas profesionalisme mereka. Selain itu, Kepala Madrasah memiliki pengaruh signifikan dalam membangun reputasi lembaga dengan menunjukkan kinerja yang optimal, baik dalam memberikan pelayanan kepada guru dan siswa, maupun kepada masyarakat luas.

Temuan dalam penelitian ini merupakan hasil integrasi data yang dihimpun melalui teknik wawancara mendalam, observasi lapangan, serta studi dokumentasi. Berikut dipaparkan rincian hasil penelitian yang diperoleh selama kegiatan di lapangan:

1. Peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan instrumen vital dalam menggerakkan seluruh sumber daya untuk mencapai visi, misi, dan target kelembagaan. Sebagai motor penggerak, Kepala Madrasah bertanggung jawab penuh atas manajemen kurikulum, sumber daya manusia, sarana prasarana, hingga stabilitas finansial dan hubungan kemasyarakatan. Keberhasilan madrasah sangat bergantung pada pemahaman pimpinan terhadap fungsinya dalam memberdayakan Komite Madrasah. Berdasarkan hasil studi lapangan,

peran Kepala Madrasah di MTsN 4 Pidie dapat dianalisis melalui beberapa dimensi berikut:

Sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Madrasah di MTsN 4 Pidie, yakni:

“Kepala Madrasah adalah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan formal, yang tidak lepas dari perannya sebagai pendidik, sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai leader dan sebagai pencipta iklim kerja. Jadi, Kepala Madrasah harus mampu memobilisasi sumber daya Madrasah, dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program Madrasah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan peserta didik, hubungan Madrasah dengan masyarakat dan penciptaan iklim Madrasah. Jadi, peran Kepala Madrasah di MTsN 4 Pidie sudah menjalankan perannya sebagaimana peran Kepala Madrasah dalam dunia pendidikan.”⁵⁸

Selain itu Kepala Madrasah juga menyebutkan:

“Sebagai Kepala Madrasah saya tidak mengabaikan peran dalam pemberdayaan komite di Madrasah, karena sebagai manajer sudah seharusnya mengatur dan bertanggung jawab terhadap segala persoalan yang terjadi dalam ruang lingkup Madrasah. Selain itu, kemajuan pendidikan disuatu Madrasah merupakan tanggung jawab dari pihak Madrasah dan juga Komite Madrasah itu sendiri, jadi Kepala Madrasah sangat berperan dalam pemberdayaan komite untuk keefektifitas tugas dan fungsi dari komite. Namun ada juga saat mengadakan rapat dengan komite madrasah, pihak komite tidak hadir secara langsung karena ada kesibukan yang tidak bisa ditinggalkan tetapi hasil rapat diinformasikan via whatsapp agar komite mendapatkan informasi terkait agenda rapat bersama dewan guru”.

Guru di MTsN 4 Pidie juga mengatakan, sebagai berikut:

“Kepala Madrasah tidak pernah mengabaikan peranannya sebagai pemimpin karena dia mampu bertanggung jawab terhadap keadaan Madrasah ketika ada persoalan terkait rapat Komite Madrasah dengan pihak madrasah dan dapat berkomunikasi secara langsung dengan Komite Madrasah jika ada persoalan yang harus melibatkannya setiap hal yang berkaitan dengan keputusan di Madrasah selalu dimusyawarahkan baik secara luring atau daring dengan pihak komite termasuk juga dengan pemberdayaan komite itu sendiri”.⁵⁹

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie pada tanggal 19 Agustus 2025

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Guru Madrasah MTsN 4 Pidie pada tanggal 19 Agustus 2025

Dalam pasal 56 ayat 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatur bahwa komite sekolah/madrasah, sebagai lembaga mandiri, berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan, dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Berkaitan dengan peranan Kepala Madrasah juga disampaikan oleh Ketua Komite Madrasah, mengatakan sebagai berikut:

“Kepala Madrasah tidak mengabaikan peranannya sebagai manajer. Dia melibatkan Komite Madrasah terhadap keputusan yang diambil jika berkaitan dengan pelaksanaan event-event tertentu seperti perayaan Maulid Nabi Muhammad lalu saya berpartisipasi dengan kegiatan yang ada di MTsN 4 Pidie. Namun ada juga pengurus Komite Madrasah seringkali memiliki pekerjaan atau kepentingan lain di luar Madrasah, sehingga menyebabkan mereka tidak memiliki cukup waktu dan energi untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan di Madrasah.”⁶⁰

Komite Madrasah tidak hanya berfungsi secara administratif, melainkan terlibat secara aktif dalam berbagai aktivitas strategis, seperti memberikan masukan terhadap kebijakan dan program Madrasah, merumuskan dan menyetujui anggaran, menyalurkan bantuan sosial, serta menjadi jembatan komunikasi antara pihak Madrasah dengan orang tua dan masyarakat sekitar. Keterlibatan ini mencerminkan pelaksanaan partisipasi masyarakat dalam pendidikan secara ideal. Komite mengambil peran penting dalam memberikan dukungan, masukan, dan pengawasan demi terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, aman, dan berkualitas.

Berdasarkan paparan informan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie bertanggung jawab terhadap peranannya sebagai menejer sehingga dapat mengatasi segala persoalan serta mengkomunikasikan kepada pihak komite untuk terlibat langsung dalam rapat atau pengambilan keputusan untuk membangun tata kelola pendidikan yang lebih terbuka, bertanggung jawab, dan berfokus pada peningkatan mutu layanan pendidikan di Madrasah.

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Komite Madrasah MTsN 4 Pidie pada tanggal 27 Agustus 2025

Hal yang sama disampaikan Kepala Madrasah terkait peranannya sebagai administrator adalah sebagai berikut:

“Kita melaksanakan fungsi administrasi pendidikan, diantaranya perencanaan, penyusunan organisasi Madrasah, pengarahan serta pengelolaan kepegawaian. Kami membuat perencanaan seperti program pengajaran di Madrasah yang melibatkan guru dan tenaga pendidik lainnya yang bertujuan untuk melaksanakan pembelajaran secara efektif.”

Senada dengan pertanyaan tersebut, Guru di MTsN 4 Pidie mengemukakan bahwa:

“Peran Kepala Madrasah sebagai administrator itu, Kepala Madrasah masih sudah terampil dalam mengelola, seperti pengelolaan administrasi sarana dan prasarana hal itu terlihat dari analisis kebutuhan, perencanaan pengadaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana”.

Hal lain juga dikemukakan oleh Ketua Komite Madrasah bahwa:

“Kepala Madrasah sebagai administrator dalam melaksanakan wewenangnya sebagai administrator cukup baik, hal tersebut terlihat dari kesanggupan membantu guru membuat perencanaan pengajaran. Selain itu ia juga mampu mengkoordinasi dan mengawasi pengelolaan Madrasah secara baik sehingga terciptalah perencanaan yang transparan dan akuntabel.”

Dari penjelasan diatas, sebagai administrator pendidikan, Kepala Madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Madrasah nya. Kepala Madrasah harus mampu mengaplikasikan urgensi administrator kedalam pengelolaan Madrasah yang dipimpinnya. Sebagai administrator Kepala Madrasah telah menjalankan perannya untuk dapat mengelola sarana dan prasarana Madrasah dengan baik sehingga tercipta fasilitas pembelajaran yang memadai.

Selanjutnya Kepala Madrasah juga menambahkan bahwa:

“Kepala Madrasah mempunyai peran penting dalam menjalankan tugas-tugasnya secara maksimal. Melalui peran Leader, saya harus menjalankan kepemimpinan yang baik sehingga dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam berbagai bidang.”

Guru di MTsN 4 Pidie yang merupakan salah satu guru mengemukakan bahwa:

“Peran Kepala Madrasah sebagai leader memiliki sikap dan gaya fleksibel, demokratis, mampu memberikan teladan bagi bawahannya, sehingga kreatifitas bagi guru dalam memunculkan ide/gagasan serta mampu menghasilkan pembelajaran yang efektif.”

Senada dengan pertanyaan tersebut, Komite Madrasah mengemukakan bahwa:

“Peran Kepala Madrasah sebagai leader, Kepala Madrasah memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan selalu mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam membantu berbagai kegiatan yang menunjang program Madrasah”.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin di Madrasah adalah seorang yang sangat berperan penting dalam mencapai suatu keberhasilan pembelajaran di Madrasah, terutama dalam mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengakomodasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepala Madrasah sangat berperan penting dalam membimbing dan membina guru-guru terhadap kemampuannya.

Dari penjelasan diatas Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang luar biasa dalam mencapai suatu lembaga Madrasah dengan menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan layanan bagi guru, peserta didik dan masyarakat. Sebagai leader kepala madrasah dapat memberdayakan guru dan Komite Madrasah untuk dapat bekerjasama dalam meningkatkan program-program yang ada di Madrasah serta membantu dalam berbagai kegiatan.

Selanjutnya Kepala Madrasah menyebutkan perannya sebagai inovator sebagai berikut:

“Kata kunci dari inovator itu adalah perubahan. Kita dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mengimplementasikan ide-ide baru demi kemajuan inovasi pengembangan Madrasah yang fleksibel serta dapat memberikan teladan kepada seluruh warga Madrasah.”

Hal lain juga dikemukakan oleh Guru di MTsN 4 Pidie yang mengemukakan bahwa:

“Masih kurang memberikan keleluasaan kepada guru agar dapat mengembangkan proses pembelajaran serta mempelajari dan memahami model-model pembelajaran baru yang dapat meningkatkan kegiatan belajar di Madrasah, akan tetapi kurangnya sarana dan prasarana juga menjadi penghambat proses pembelajaran yang berkualitas baik dari segi pengajarannya maupun peserta didik yang menerima ilmu.”

Hal lain juga dikemukakan oleh Komite Madrasah bahwa:

“Secara umum, pelaksanaan peran Kepala Madrasah sudah berjalan dengan baik. Namun jika dilihat dari peran Kepala Madrasah inovator tergolong rendah. Jika dilihat dari aspek pengelolaan Madrasah, belum banyak pembaruan atau perubahan yang mampu dilakukan oleh Kepala Madrasah sebagai inovator pendidikan.”

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa peran Kepala Madrasah sebagai inovator belum maksimal dalam menjalankan pembaharuan atau perubahan dalam aspek pengelolaan Madrasah. Selain itu, memiliki ide-ide baru untuk kemajuan inovasi pengembangan Madrasah akan berdampak positif namun belum dilakukan secara komprehensif dan masih banyak yang perlu diperbaiki dalam menjalankan perannya sebagai inovator.

Selanjutnya peran Kepala Madrasah sebagai supervisor, Kepala Madrasah mengemukakan bahwa:

“Setiap Kepala Madrasah memiliki peranan sebagai supervisor untuk tenaga pendidik agar kinerjanya dapat ditingkatkan dan dipertanggungjawabkan sehingga menjadi berkualitas dan peserta didik dapat meningkatkan prestasi belajar dan mampu menyerap serta mengembangkan ilmu yang diberikan para dewan guru dengan baik”.

Senada dengan pertanyaan tersebut, Guru di MTsN 4 Pidie mengemukakan bahwa:

“Peran Kepala Madrasah sebagai supervisor sudah berjalan dengan baik, walaupun dalam pelaksanaan masih banyak kendala maupun hambatan pada masing-masing komponen bidang manajemen Madrasah. Kepala Madrasah di MTsN 4 Pidie sudah menjalankan perannya dengan baik. Peran Kepala Madrasah antara lain peran Kepala Madrasah sebagai manajer, peran Kepala Madrasah sebagai

administrator, peran Kepala Madrasah sebagai leader, peran Kepala Madrasah sebagai innovator dan peran Kepala Madrasah sebagai supervisor”.

Komite Madrasah mengatakan bahwa:

"Dalam hubungannya dengan program Madrasah penyelenggara pendidikan tidak semuanya berkonsultasi dengan Komite Madrasah. Para penyelenggara pendidikan melakukan konsultasi langsung dengan orang tua murid dan masyarakat untuk mendapat masukan dalam proses menetapkan kebijakannya, tetapi hal tersebut sudah diketahui oleh pihak Komite Madrasah."

Sebagai figur sentral dalam institusi pendidikan formal, Kepala Madrasah mengintegrasikan berbagai peran strategis, mulai dari pendidik, manajer, administrator, hingga supervisor dan kreator iklim kerja. Fokus utama dalam kepemimpinan lembaga pendidikan terletak pada kemampuan manajerial untuk melahirkan sumber daya manusia yang kompeten di berbagai bidang. Guna mencapai target tersebut, Kepala Madrasah dituntut memiliki kapabilitas dalam memobilisasi seluruh potensi madrasah-mencakup perencanaan dan evaluasi program, optimalisasi kurikulum, manajemen ketenagaan, hingga penguatan hubungan kolaboratif dengan masyarakat. Berdasarkan hasil analisis secara menyeluruh, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di MTsN 4 Pidie telah menjalankan fungsinya selaras dengan standar profesionalisme kepala madrasah. Sinergi dalam mengelola sarana belajar, keuangan, serta layanan peserta didik telah menciptakan fondasi yang stabil bagi penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas di madrasah tersebut.

2. Ketelibatan Komite Madrasah dalam pengambilan keputusan Kepala Madrasah di MTsN 4 Pidie

Pemberdayaan Komite Madrasah pada setiap jenjang pendidikan merupakan faktor krusial dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks ini, Komite Madrasah diposisikan sebagai mitra strategis Kepala Madrasah, terutama dalam upaya peningkatan mutu melalui

penghimpunan dana serta pengembangan jejaring kerja sama dengan sektor Dunia Usaha Dan Industri (DUDI).

Institusi madrasah tidak dapat berjalan secara parsial dalam menetapkan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan anggaran pendidikan; diperlukan sinergi dan musyawarah yang erat dengan pihak komite. Secara prosedural, pembentukan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie dilakukan melalui tahapan yang transparan dan partisipatif. Proses ini dimulai dengan mengundang seluruh wali murid dalam forum rapat pembentukan. Pemilihan ketua serta jajaran pengurus dilakukan secara demokratis dengan melibatkan berbagai unsur masyarakat yang relevan. Setelah struktur kepengurusan terbentuk, hasilnya diajukan kepada Kepala Madrasah untuk diformalkan melalui Surat Keputusan (SK) penetapan.

Guna menggali lebih dalam mengenai sejauh mana keterlibatan lembaga ini dalam proses pengambilan keputusan strategis, Kepala Madrasah memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Pembentukan Komite Madrasah pada di MTsN 4 Pidie diawali dengan mengundang orang tua siswa dengan mengadakan rapat pembentukan Komite Madrasah, kemudian diadakan pemilihan ketua dan pengurus yang melibatkan semua unsur. Setelah itu diajukan kepada Kepala Madrasah untuk disahkan dengan membuat surat keputusan tentang pembentukan Komite Madrasah. Upaya Madrasah dalam memperdayakan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie yaitu dengan adanya pertemuan atau rapat. Tetapi pertemuan atau rapat yang dilakukan Komite Madrasah juga belum terjadwal, artinya tidak ada pertemuan rutin yang dilaksanakan setiap bulan maupun per triwulan.”⁶¹

Kepala Madrasah juga menambahkan:

“Dalam melakukan pengambilan Keputusan saya bermusyawarah terlebih dahulu dengan komite dan para *stakeholder* mengenai perencanaan yang akan dilakukan, hal tersebut dilakukan di awal tahun dan akhir tahun atau kapan pun di perlukan”.

Senada dengan kepala madrasah, Guru di MTsN 4 Pidie mengatakan bahwa:

⁶¹ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie pada tanggal 19 Agustus 2025

“Kepala Madrasah ada melakukan perencanaan dalam pemberdayaan Komite Madrasah dengan melakukan pembentukan komite dan pembagian tugas-tugas dan fungsinya masing-masing namun sering kali pengurus Komite Madrasah tidak datang dalam rapat sehingga keputusan diambil tanpa kehadiran Komite Madrasah.”⁶²

Ketua komite di MTsN 4 Pidie menyebutkan bahwa:

“Sebenarnya idelanya pertemuan pengurus dilaksanakan setiap bulan atau minimal sekali dua bulan, namun karena banyaknya kesibukan pengurus mengakibatkan pertemuan tidak terlaksana, akhirnya pertemuan dilaksanakan tergantung kebutuhan Madrasah, misalnya pada saat penerimaan peserta didik baru. Pertemuan atau agenda rapat dengan Komite Madrasah, orang tua peserta didik dan pihak Madrasah hanya dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, dengan kata lain hanya dilakukan saat diperlukan seperti ajaran baru di Madrasah, pada saat adanya permasalahan ataupun keluhan orang tua peserta didik.”⁶³

Beliau juga menambahkan bahwa:

“Upaya Komite Madrasah memberdayakan dirinya sendiri yaitu dengan kehadiran, partisipasi dalam rapat intens Komite Madrasah. Komite Madrasah memaksimalkan perannya sebagai pemberi pertimbangan, sebagai pendukung, sebagai pengontrol, dan sebagai mediator antara pemerintah dan masyarakat. Peran Komite Madrasah bukan hanya sebatas pada mobilisasi sumbangan, dan mengawasi pelaksanaan pendidikan yang esensi dari partisipasi Komite Madrasah tetapi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan perencanaan Madrasah yang dapat merubah pola pikir, keterampilan, dan distribusi kewenangan atas individual dan masyarakat yang dapat memperluas kapasitas manusia dalam meningkatkan taraf hidup dalam sistem manajemen pemberdayaan Madrasah.”

Berdasarkan paparan di atas, Kepala Madrasah secara rutin mengagendakan forum rapat atau musyawarah bersama Komite Madrasah guna mendiskusikan peningkatan kualitas pembelajaran. Namun, dalam implementasinya, sering kali terdapat kendala berupa ketidakhadiran pengurus komite. Kondisi ini menyebabkan proses pengambilan keputusan tetap dilanjutkan tanpa kehadiran fisik komite secara lengkap agar program madrasah dapat tetap berjalan sesuai jadwal.

⁶² Hasil Wawancara dengan Guru Madrasah MTsN 4 Pidie pada tanggal 19 Agustus 2025

⁶³ Hasil Wawancara dengan Komite Madrasah MTsN 4 Pidie pada tanggal 27 Agustus 2025

Secara evaluatif, peran Komite Madrasah dalam fungsi pengawasan atau kontrol terhadap program-program madrasah dinilai belum optimal. Rendahnya tingkat keterlibatan ini dipicu oleh berbagai faktor, salah satunya adalah keterbatasan waktu yang dimiliki oleh anggota komite karena adanya kesibukan atau tanggung jawab profesional di luar lingkungan madrasah. Meskipun demikian, saluran aspirasi tetap terjaga; pihak madrasah tetap menerima saran serta masukan dari pengurus komite maupun wali murid sebagai bahan pertimbangan kebijakan.

Mengenai mekanisme penyampaian saran dan masukan tersebut, Kepala Madrasah memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Peran komite sebagai pemberi masukan sudah baik, seperti Komite Madrasah ikut memberikan masukan terhadap program-program yang ada di Madrasah. Dalam hal pelaksanaan program, dengan memberikan masukan terhadap proses pengelolaan pendidikan dan proses pembelajaran kepada guru. Selain itu, masukan terhadap sarana prasarana di Madrasah serta anggaran yang dapat dimanfaatkan di Madrasah. Namun, hal itu tidak dilakukan secara rutin dengan Komite Madrasah, biasanya rapat dilakukan persemester 6 bulan sekali”.

Komite Madrasah menambahkan bahwa:

“Komite Madrasah berpartisipasi dalam memberikan masukan terhadap program Madrasah. Seperti dalam hal memantau kondisi ketenagaan pendidikan di Madrasah, kita hanya mengetahui kondisi itu melalui laporan tahunan dari Madrasah. Selama ini tidak ada keluhan dari Kepala Madrasah tentang keadaan para guru di Madrasah. Dalam hal memberi masukan, pihak Madrasah dengan saya selalu berkoordinasi dan bekerjasama terkait penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan seperti dalam hal sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan akademik maupun non akademik.”

Guru di MTsN 4 Pidie juga mengatakan bahwa:

“Komite Madrasah sebagai badan pemberi pertimbangan sudah baik. Komite Madrasah memberikan masukan kepada pihak Madrasah dalam penentuan kebijakan ataupun pelaksanaan kebijakan Pendidikan yang ada di Madrasah.”

Meninjau uraian di atas, performa Komite Madrasah dalam kapasitasnya sebagai badan pertimbangan (*advisory body*) telah menunjukkan kontribusi yang aktif. Hal ini tercermin dari intensitas pemberian masukan strategis kepada pihak

madrasah, khususnya dalam perancangan program kerja serta pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan. Kendatipun pengurus komite tidak selalu hadir secara fisik di lingkungan madrasah, eksistensi dan peran mereka tetap dirasakan sebagai mitra pendukung kebijakan. Namun, perlu diakui bahwa efektivitas pemberian saran pada aspek-aspek di luar infrastruktur masih memerlukan optimalisasi lebih lanjut agar kontribusinya menjadi lebih menyeluruh. Di sisi lain, Kepala Madrasah tetap menjalankan fungsi pengawasan dan pemantauan terhadap efektivitas pemberdayaan komite. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kerja sama yang terjalin tetap berada dalam koridor pencapaian visi madrasah.

Terkait mekanisme pengawasan dalam pemberdayaan komite tersebut, Kepala Madrasah memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Saya ada melakukan pengawasan/pengontrolan setelah semua direncanakan, pelaksanaan pasti adanya pengontrolan sama halnya dengan mengevaluasi terutama hal-hal yang sudah disepakati dengan pengurus Komite Madrasah”.

Komite Madrasah menyampaikan:

“Kepala Madrasah ada melakukan pengontrolan dalam pengelolaan Komite Madrasah terutama hal-hal yang sudah disepakati bersama dengan pengurus komite dilakukan lagi pengawasan supaya lebih efektif. Dalam proses pelaksanaan pendidikan di Madrasah, kami mengontrol berdasarkan dengan laporan kepala Madrasah. Misalnya pada penyelenggaraan ujian Madrasah, kami tidak mengawasi secara langsung, hanya laporan dari kepala Madrasah. Tetapi untuk beberapa kegiatan Madrasah lainnya, kami ikut dalam pelaksanaan kegiatan Madrasah sehingga kami mengetahui proses pelaksanaan kegiatan tersebut.

Guru di MTsN 4 Pidie juga mengatakan bahwa:

“Pengontrolan/pengawasan pasti ada dilakukan oleh Kepala Madrasah agar dapat mengevaluasi program-program Madrasah dengan baik. Selain itu, Komite Madrasah juga melakukan pengontrolan terhadap sarana dan prasarana yang ada di Madrasah ini. Tetapi karena komite juga memiliki pekerjaan diluar tugasnya sebagai Komite Madrasah, pengontrolan yang dilakukan tidak sering. Kepala Madrasah dan komite bekerjasama untuk mengawasi pemberdayaan Komite Madrasah agar lebih efektif.”

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa esensi pemberdayaan Komite Madrasah terletak pada kolaborasi aktif antara Kepala Madrasah dan pengurus komite. Upaya ini difokuskan pada penciptaan peningkatan mutu pendidikan melalui kerja sama yang harmonis. Selain aspek implementasi, Kepala Madrasah juga menjalankan fungsi evaluasi secara berkala terhadap poin-poin strategis yang telah disepakati bersama. Proses evaluasi ini krusial untuk memastikan bahwa seluruh program yang dijalankan tetap akuntabel dan selaras dengan komitmen yang telah dibangun antara pihak madrasah dan komite.

3. Tantangan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie

Tantangan dalam pemberdayaan Komite Madrasah didefinisikan sebagai berbagai faktor yang menghambat kelancaran implementasi program pendidikan di madrasah. Eksistensi hambatan-hambatan tersebut secara langsung berdampak pada efektivitas manajerial serta dapat memengaruhi kondusivitas lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, identifikasi hambatan menjadi langkah krusial agar sinergi antara pihak madrasah dan komite tidak terganggu.

Terkait dengan berbagai kendala yang dihadapi dalam proses pemberdayaan Komite Madrasah di lapangan, Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie memberikan pemaparan sebagai berikut:

“Adapun kendala yang dihadapi peran kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie yaitu dalam upaya memperdayakan Komite Madrasah yaitu kehadiran Komite Madrasah yang belum lengkap dalam pelaksanaan rapat, belum memahami kedudukan, peran dan fungsi Komite Madrasah, keterbatasan waktu yang dimiliki Komite Madrasah secara kontinyu untuk memantau program Madrasah secara keseluruhan dan belum maksimalnya peran serta Komite Madrasah dalam memberikan dukungan dalam bentuk pendanaan dengan menggandeng orang tua dan pihak lain karena belum maksimalnya sosialisasi yang diberikan.”⁶⁴

⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie pada tanggal 19 Agustus 2025

Sehubungan dengan hal ini, menurut Komite Madrasah mengatakan bahwa:

“Selain itu, latar belakang sosial dan pendidikan orang tua peserta didik dan masyarakat yang diajak musyawarah tidak sama dalam hal pemikirannya, sehingga berbeda pendapat dalam mengatasi suatu masalah di lingkup Madrasah maupun diluar Madrasah.”⁶⁵

Guru di MTsN 4 Pidie menambahkan bahwa:

“Kalau hambatan dari pengorganisasian mungkin hanya hambatan dari pelaksanaannya dalam menjalankan fungsi-fungsinya sesuai bidang dan masalah kehadiran ketika rapat saja”.⁶⁶

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTsN 4 Pidie, peneliti mengidentifikasi sejumlah hambatan signifikan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam mengoptimalkan peran komite. Tantangan-tantangan tersebut mencakup beberapa aspek krusial sebagai berikut:

1. Rendahnya Tingkat Partisipasi Kehadiran: Dalam forum-forum pengambilan keputusan atau rapat koordinasi, kehadiran pengurus komite sering kali tidak mencapai kuorum yang lengkap.
2. Keterbatasan Pemahaman Konseptual: Masih terdapat pengurus komite yang belum sepenuhnya memahami kedudukan, peran, serta fungsi strategis mereka dalam ekosistem pendidikan.
3. Kendala Manajemen Waktu: Kesibukan eksternal para pengurus menjadi faktor penghambat utama, sehingga mereka memiliki keterbatasan waktu untuk melakukan pemantauan terhadap program-program yang dijalankan madrasah secara intensif.
4. Kesenjangan Ekspektasi dan Kondisi Sosial-Ekonomi: Implementasi fungsi komite kerap kali berbenturan dengan realitas permasalahan sosial-ekonomi di lapangan, sehingga hasil yang dicapai belum sepenuhnya selaras dengan target atau harapan ideal lembaga.

Berbagai kendala di atas menunjukkan bahwa meskipun struktur organisasi komite telah terbentuk, fungsionalitasnya masih memerlukan

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Komite Madrasah MTsN 4 Pidie pada tanggal 27 Agustus 2025

⁶⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie pada tanggal 19 Agustus 2025

penguatan melalui edukasi berkelanjutan dan strategi komunikasi yang lebih adaptif.

C. Pembahasan

Berdasarkan rangkaian penelitian yang dilakukan mengenai peran Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kapabilitas pemimpin dalam menggerakkan seluruh elemen organisasi.

1. Peran strategis Kepala Madrasah dalam konteks ini mencakup lima dimensi utama, yakni sebagai manajer, administrator, inovator, *leader* (pemimpin), serta supervisor.⁶⁷ Dalam kapasitasnya sebagai manajer, Kepala Madrasah berupaya memberikan pelayanan pendidikan yang prima sesuai ekspektasi masyarakat. Sebagai manajer pula, beliau mengelola sumber daya secara efektif dan efisien serta menginisiasi ide-ide yang menunjang kemajuan madrasah. Implementasi peran ini diwujudkan melalui pengorganisasian struktur lembaga, termasuk melibatkan peran orang tua dalam Komite Madrasah, pembagian tugas tenaga pendidik, hingga penunjukan pelaksana kegiatan. Sebagai administrator, Kepala Madrasah mengintegrasikan peran Komite Madrasah ke dalam aspek manajerial seperti perencanaan kegiatan, pembinaan, hingga evaluasi program. Hal ini dilakukan guna menjamin tata kelola madrasah yang transparan, akuntabel, dan terkoordinasi dengan baik. Sementara itu, sebagai *leader*, Kepala Madrasah membangun sinergi antara guru dan Komite Madrasah untuk berkolaborasi dalam menyukseskan berbagai program kesiswaan maupun kelembagaan. Namun, peran sebagai inovator dinilai belum mencapai hasil maksimal dalam melakukan transformasi pengelolaan madrasah. Meskipun ide-ide baru untuk pengembangan

⁶⁷ Baharuddin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Era Otonomi Pendidikan*, Jurnal el Harakah, Vol. 63. No.1, Januari-April 2019, h. 2

institusi memberikan dampak positif, pengaplikasiannya belum dilakukan secara menyeluruh dan masih memerlukan banyak perbaikan.

Di sisi lain, peran sebagai supervisor menuntut kemampuan untuk memobilisasi aset madrasah, mulai dari evaluasi kurikulum, manajemen SDM, sarana prasarana, hingga pengelolaan keuangan dan penciptaan iklim kerja yang kondusif.

2. Secara umum, Kepala Madrasah di MTsN 4 Pidie telah menjalankan fungsinya sesuai dengan standar kepemimpinan dalam dunia pendidikan.⁶⁸ Dalam praktiknya, Kepala Madrasah tetap mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan, meskipun ketidakhadiran pengurus komite dalam rapat sering kali menjadi kendala. Hal ini berdampak pada fungsi pengontrolan komite yang dinilai masih belum optimal. Rendahnya tingkat keterlibatan dalam aspek pengawasan ini dipicu oleh berbagai faktor, terutama keterbatasan waktu yang dimiliki oleh para anggota pengurus komite untuk memantau program madrasah secara intensif. Meskipun fungsi pengawasan masih lemah, peran Komite Madrasah sebagai pendukung (*supporting agency*) telah berjalan sangat baik. Hal ini terbukti dari besarnya dukungan komite dalam aspek pendanaan serta pemberian masukan terkait pengembangan fasilitas pendidikan.
3. Adapun kelemahan tetap terlihat pada fungsi pengontrolan yang belum maksimal akibat kendala waktu. Sebaliknya, peran komite sebagai mediator atau penghubung telah terlaksana dengan efektif, di mana komite aktif menjembatani komunikasi antara pihak madrasah dengan wali murid terkait program-program yang dijalankan. Pemberdayaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah menitikberatkan pada upaya bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta mengevaluasi kesepakatan yang telah dibangun dengan pengurus komite. Kinerja komite sebagai badan pemberi saran telah menunjukkan keaktifan yang cukup tinggi, khususnya dalam isu penyediaan sarana prasarana. Meski tidak selalu hadir di lokasi,

⁶⁸ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.2

eksistensi komite tetap memberikan pengaruh nyata. Kendati demikian, tantangan berupa keterbatasan waktu serta kurangnya perhatian mendalam dari pengurus terhadap akselerasi kualitas pendidikan masih menjadi hambatan utama yang perlu diatasi lebih lanjut.

Sebagai administrator, Kepala Madrasah mengintegrasikan peran Komite Madrasah ke dalam aspek manajerial seperti perencanaan kegiatan, pembinaan, hingga evaluasi program. Hal ini dilakukan guna menjamin tata kelola madrasah yang transparan, akuntabel, dan terkoordinasi dengan baik. Sementara itu, sebagai leader, Kepala Madrasah membangun sinergi antara guru dan Komite Madrasah untuk berkolaborasi dalam menyukseskan berbagai program kesiswaan maupun kelembagaan.

Namun, peran sebagai inovator dinilai belum mencapai hasil maksimal dalam melakukan transformasi pengelolaan madrasah. Meskipun ide-ide baru untuk pengembangan institusi memberikan dampak positif, pengaplikasiannya belum dilakukan secara menyeluruh dan masih memerlukan banyak perbaikan. Di sisi lain, peran sebagai supervisor menuntut kemampuan untuk memobilisasi aset madrasah, mulai dari evaluasi kurikulum, manajemen SDM, sarana prasarana, hingga pengelolaan keuangan dan penciptaan iklim kerja yang kondusif. Secara umum, Kepala Madrasah di MTsN 4 Pidie telah menjalankan fungsinya sesuai dengan standar kepemimpinan dalam dunia pendidikan.⁶⁹

Dalam praktiknya, Kepala Madrasah tetap mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan, meskipun ketidakhadiran pengurus komite dalam rapat sering kali menjadi kendala. Hal ini berdampak pada fungsi pengontrolan komite yang dinilai masih belum optimal. Rendahnya tingkat keterlibatan dalam aspek pengawasan ini dipicu oleh berbagai faktor, terutama keterbatasan waktu yang dimiliki

⁶⁹ Wahjosomidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), h. 124.

oleh para anggota pengurus komite untuk memantau program madrasah secara intensif.

Meskipun fungsi pengawasan masih lemah, peran Komite Madrasah sebagai pendukung (*supporting agency*) telah berjalan sangat baik. Hal ini terbukti dari besarnya dukungan komite dalam aspek pendanaan serta pemberian masukan terkait pengembangan fasilitas pendidikan. Namun, kelemahan tetap terlihat pada fungsi pengontrolan yang belum maksimal akibat kendala waktu. Sebaliknya, peran komite sebagai mediator atau penghubung telah terlaksana dengan efektif, di mana komite aktif menjembatani komunikasi antara pihak madrasah dengan wali murid terkait program-program yang dijalankan.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah menitikberatkan pada upaya bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta mengevaluasi kesepakatan yang telah dibangun dengan pengurus komite. Kinerja komite sebagai badan pemberi saran telah menunjukkan keaktifan yang cukup tinggi, khususnya dalam isu penyediaan sarana prasarana. Meski tidak selalu hadir di lokasi, eksistensi komite tetap memberikan pengaruh nyata. Kendati demikian, tantangan berupa keterbatasan waktu serta kurangnya perhatian mendalam dari pengurus terhadap akselerasi kualitas pendidikan masih menjadi hambatan utama yang perlu diatasi lebih lanjut.⁷⁰

⁷⁰ Wahjosomidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), h. 124.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan di lapangan, hasil penelitian mengenai pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi multiperan Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie telah menjalankan fungsinya secara komprehensif yang mencakup peran sebagai *manajer, administrator, leader, inovator, dan supervisor*. Kepemimpinan yang dijalankan mampu menyelaraskan tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan prima kepada guru, siswa, serta masyarakat. Sebagai penggerak utama, Kepala Madrasah berhasil membangun sinergi antara tenaga pendidik dan Komite Madrasah dalam upaya meningkatkan kualitas program pendidikan serta menyukseskan berbagai agenda madrasah. Secara umum, efektivitas kepemimpinan di MTsN 4 Pidie telah sesuai dengan standar manajerial dalam konteks pendidikan formal.
2. Dinamika pengambilan keputusan dan kemitraan proses pengambilan keputusan di MTsN 4 Pidie dilakukan secara demokratis melalui forum rapat dan musyawarah yang melibatkan Komite Madrasah. Agenda ini difokuskan pada upaya peningkatan mutu pembelajaran. Meskipun pertemuan dilakukan secara fleksibel sesuai kebutuhan, efektivitasnya sering terkendala oleh rendahnya tingkat kehadiran pengurus komite. Hal ini menyebabkan proses pengambilan keputusan terkadang tetap dilanjutkan tanpa keterlibatan komite secara utuh. Selain itu, fungsi kontrol atau pengawasan dari pihak komite terhadap program-program madrasah dinilai masih belum optimal dan memerlukan penguatan lebih lanjut.

3. Tantangan dalam pemberdayaan Komite Madrasah meliputi beberapa faktor krusial seperti kehadiran yang tidak konsisten: seringkali pengurus komite berhalangan hadir dalam rapat koordinasi, pemahaman peran (masih terbatasnya pemahaman pengurus mengenai kedudukan, tugas, dan fungsi strategis mereka di madrasah), kendala waktu (kesibukan eksternal pengurus menghambat pemantauan program madrasah secara berkelanjutan (*kontinyu*)), dan dukungan finansial (belum maksimalnya kontribusi dan partisipasi komite dalam memberikan dukungan pendanaan yang sangat dibutuhkan untuk akselerasi kemajuan pendidikan di madrasah).

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran strategis bagi pihak-pihak terkait demi optimalisasi peran kepemimpinan dan kemitraan di madrasah:

1. Bagi Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie

Diharapkan Kepala Madrasah dapat terus mengakselerasi perannya dalam pemberdayaan Komite Madrasah, khususnya pada dimensi inovasi dan pengawasan. Penguatan strategi komunikasi secara intensif baik melalui media digital maupun pertemuan berkala, perlu ditingkatkan untuk memastikan keselarasan visi antara pihak Madrasah dan Komite. Selain itu, pimpinan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan berbagai prestasi yang telah diraih melalui pemanfaatan sumber daya madrasah yang lebih optimal.

2. Bagi Komite Madrasah MTsN 4 Pidie

Diharapkan pengurus Komite Madrasah dapat meningkatkan komitmen dan kinerja fungsionalnya, terutama dalam aspek partisipasi aktif pada setiap agenda pengambilan keputusan. Kehadiran dan keterlibatan komite secara *kontinyu* sangat krusial dalam memberikan dukungan, masukan, serta pengawasan program. Dengan sinergi yang lebih kuat,

diharapkan mutu pendidikan dan kualitas layanan di MTsN 4 Pidie dapat terus meningkat secara signifikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

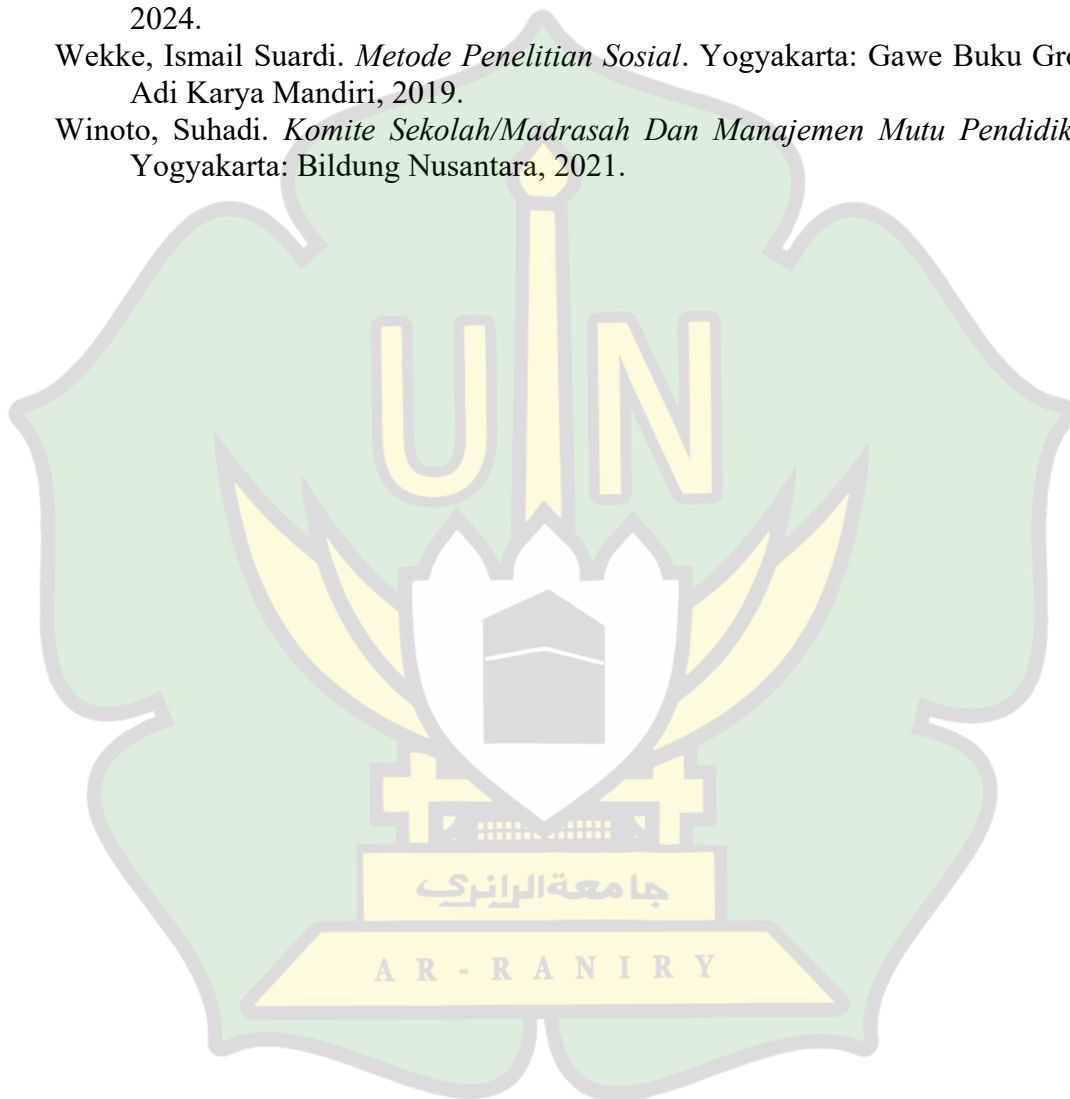
Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada cakupan fokus tertentu. Oleh karena itu, bagi peneliti yang tertarik untuk mengkaji topik serupa, disarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai model pemberdayaan komite pada aspek-aspek yang lebih spesifik, seperti strategi penghimpunan dana mandiri (*fundraising*) atau pengaruh partisipasi masyarakat terhadap akselerasi mutu lulusan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Kartika. *Peran Komite Madrasah Dalam Meningkatkan Administrasi Keuangan Yang Transparan Dan Akuntabel di MI*. Digilib Uinsa, 2025.
- Asnani, Muhammad Rusydi Rasyid, and Yuspiani. *Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivarotr Dalam Mendisiplinkan Guru*, 2024.
- Baharuddin. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Era Otonomi Pendidikan*, Jurnal el Harakah, Vol.63.No.1, Januari-April, 2019.
- Dian Rostikawati. *Manajemen Kepemipinan Kepala Madrasah*, Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Donni Juni Priansa. *Menjadi Kepala Madrasah dan Guru Profesional*, Bandung : Pustaka Setia, 2019.
- Dwi Kartika Yanti, , Tesis, *Peran Komite Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pengelolaan Pendidikan di Madrasah Dasar Muhammadiyah Metro Pusat*, Lampung, 2018.
- Haliyah, H., & Ashari, A.. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memperkuat*. *Jurnal Tarbiyah Almuslim*, 1(1), 2023.
- Haryoko, Sapto, Bahartiar, and Fajar Arwadi. *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Makasar: Badan Universitas Negeri Makasar, 2020.
- Hikmawati, Sabar Indal. *Peran Dan Fungsi Komite Madrasah Dalam Membangun Budaya Mutu Di Man 2 Banyuwangi*. proceeding of Internasional Comference on Educational Management 1, no. 1, 2024.
- Ikran, Zurqoni, Ity Rukiah. *Peran Komite Marasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Di Kutai Barat*. Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi 11, no. 1, 2024.
- Ibrahim Bafadal. *Manajemen Perlengkapan Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2023.
- Jihan, T. F.. *Peran Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. eTheses IAIN Ponorogo, 2023.
- Mahmud. *Politik Dan Etika Pendidikan*. Vol. 19. Mojokerto: Yayasan Pendidikan Uluwiyah, 2022.
- Munir, M., *Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di Era Kurikulum Merdeka*. An-Nur Journal, 3(10). 2024.
- Rahmat, A. *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Journal Aripafi, 2025.
- Repository UIN Suska. *Tesis: Strategi Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Sumber Daya*, 2024.
- Salam, Abd Adam. *Peran Kepemimpinan Dan Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 1 Yogyakarta*. Managere : Indonesian Journal of Educational Management 2, no. 1, 2020.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019.

- Susilowati, N., & Muttaqin, A. *Kompetensi Sosial Kepala Madrasah Dalam Memberdayakan Komite Madrasah*". Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 2023.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- Wahyu Adhi Nugroho, Skripsi, *Peran Komite Madrasah dalam Pemberdayaan Madrasah di SD Gunungpring*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2024.
- Wekke, Ismail Suardi. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gawe Buku Group Adi Karya Mandiri, 2019.
- Winoto, Suhadi. *Komite Sekolah/Madrasah Dan Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Bildung Nusantara, 2021.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan (SK) Pembimbing Skripsi


KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR 1053 TAHUN 2025

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :

- a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi,
- b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa,
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional,
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen,
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi,
4. Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum,
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi,
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh,
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh,
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh,
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI,
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KmK.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pengangkatan Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

KESATU : Menunjukkan Saudara
Dr. Safriadi, S. Pd. I., M. Pd
Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Yasni Mukrazi
NIM : 190206065
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA.025.04.2.423925/2025, Tanggal 02 Desember 2024,

KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sampai 21 Januari 2026,

KELIMA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 21 Juli 2025
Dekan,

Safriadi Mukrazi

Tembusan:

1. Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta
2. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta,
3. Direktur Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta,
4. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh,
5. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh,
6. Kepala Bagian Keuangan dan Administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh,
7. Yang bersangkutan,
8. Arsip.

Lampiran 2 Surat Permohonan Untuk Melaksanakan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Sycikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-5254/Un.08/FTK.1/TL.00/07/2025

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie ; Kepala MTsN 4 Pidie
Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 190206065

Nama : Yasril Mukrazi

Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Karieng

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBERDAYAAN KOMITE SEKOLAH DI MTSN 4 PIDIE**

Banda Aceh, 03 Juli 2025

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.

NIP. 197508152001121002

Berlaku sampai : 29 Agustus 2025

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PIDIE
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 4 PIDIE
JALAN BANDA ACEH-MEDAN KM.125 BEUREUNUEN
Telp (0653) 821846

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
NOMOR : B- 007 / Mts.01.05.004/PP.00.5/ 01/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : USMAN, S.Ag., M.Pd
Nip : 197212311999051007
Jabatan : Kepala MTsN Pidie

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : YASRIL MUKRAZI
NIM : 190206065
Prodi : S1 Manajemen Pendidikan Islam
Semester : Tiga Belas (13)

Benar yang namanya tersebut di atas telah melakukan penelitian untuk data penyusunan Skripsi di MTsN 4 Pidie dari tanggal 20 Agustus s/d 23 Agustus 2025, dengan Skripsi yang berjudul **“Peran Kepala Madrasah Dalam Pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie.”**

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan seperlunya.

Beureunuen, 07 Januari 2026
Kepala



USMAN, S.Ag., M.Pd
NIP. 197212311999051007

AR - RANIRY

Lampiran 4 Instrumen Observasi

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBERDAYAAN
KOMITE MADRASAH DI MTSN 4 PIDIE**

No.	Indikator Peran	Indikator Perilaku	Ya	Tidak	Keterangan
1.	Komunikasi & Koordinasi	Secara rutin melaporkan perkembangan Madrasah kepada komite.			
		Menghadiri rapat-rapat komite secara aktif.			
		Menanggapi saran dan masukan dari komite secara konstruktif.			
2.	Kepemimpinan & Kolaborasi	Memfasilitasi komite dalam penyusunan program kerja Madrasah.			
		Menjadi penghubung yang efektif antara komite madrasah dan warga Madrasah.			
		Mendukung inisiatif-inisiatif komite yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.			
3.	Pengawasan & Evaluasi	Menyediakan laporan keuangan dan operasional Madrasah secara transparan.			
		Terbuka menerima evaluasi kinerja dari komite madrasah.			

Lampiran 5 Instrumen Dokumentasi

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBERDAYAAN
KOMITE MADRASAH DI MTSN 4 PIDIE**

No	Aspek yang Didokumentasi	Ketersediaan		Kondisi	
		Ada	Tidak	Baik	Kurang Baik
1	Visi Misi MTsN 4 Pidie	√		√	
2	Struktur Organisasi MTsN 4 Pidie	√		√	
3	Jumlah Guru MTsN 4 Pidie	√		√	
4	Jumlah Siswa MTsN 4 Pidie	√		√	
5	Daftar Fasilitas Madrasah (ruang guru, ruang kelas dan ruang rapat)	√		√	
6	Laporan kegiatan rapat dengan Komite Madrasah	√		√	
7	Dokumentasi foto bersama Komite Madrasah	√		√	
8	<i>Notulen rapat evaluasi Kepala Madrasah dengan Komite Madrasah</i>	√		√	

Lampiran 6 Instrumen Wawancara Dengan Kepala Madrasah, Guru Madrasah, dan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBERDAYAAN KOMITE MADRASAH DI MTSN 4 PIDIE

No	Rumusan Masalah	Indikator	Kepala Madrasah	Komite	Guru
1.	Bagaimana peran Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie?	Peran Kepala Madrasah sebagai Manajer	Apakah bapak pernah mengabaikan peranan kepala Madrasah sebagai manajer ?	Menurut bapak, apakah kepala Madrasah pernah mengabaikan peranan sebagai manajer?	Menurut bapak, apakah kepala Madrasah pernah mengabaikan peranan sebagai manajer?
			Sebagai Manajer, Apakah bapak bertanggung jawab terhadap tindakan warga Madrasah?	Menurut bapak, apakah kepala Madrasah jawab terhadap bertanggung jawab terhadap tindakan warga Madrasah	Menurut bapak, apakah kepala Madrasah jawab terhadap bertanggung jawab terhadap tindakan warga Madrasah
		Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator	Apakah bapak membuat perencanaan terhadap program pengajaran di Madrasah yang melibatkan guru dan tenaga pendidik lainnya?	Menurut bapak, apakah kepala Madrasah membuat perencanaan terhadap program pengajaran di Madrasah melibatkan guru dan tenaga pendidik lainnya?	Menurut bapak, apakah kepala Madrasah membuat perencanaan terhadap program pengajaran di Madrasah melibatkan guru dan tenaga pendidik lainnya?
			Bagaimana bapak mengkoordinasi dan mengawasi	Apakah kepala Madrasah mengkoordinasi dan mengawasi	Apakah kepala Madrasah mengkoordinasi dan mengawasi

			pengelolaan Madrasah?	pengelolaan Madrasah?	pengelolaan Madrasah?
		Peran Kepala Madrasah sebagai Leader	Apakah bapak mempunyai jiwa kepemimpinan yang kompeten dalam menjalankan tanggung jawab sebagai kepala Madrasah?	Apakah kepala Madrasah mempunyai jiwa kepemimpinan yang kompeten dalam menjalankan tanggung jawab sebagai kepala Madrasah?	Apakah kepala Madrasah mempunyai jiwa kepemimpinan yang kompeten dalam menjalankan tanggung jawab sebagai kepala Madrasah?
			Apakah bapak mampu menolong stafnya memahami tujuan bersama yang ingin di capai?	Apakah kepala Madrasah mampu menolong stafnya memahami tujuan bersama yang ingin di capai?	Apakah kepala Madrasah mampu menolong stafnya memahami tujuan bersama yang ingin di capai?
		Peran Kepala Madrasah sebagai Inovator	Apakah bapak membangun hubungan yang harmonis dengan warga Madrasah?	Apakah kepala Madrasah membangun hubungan yang harmonis dengan warga Madrasah?	Apakah kepala Madrasah membangun hubungan yang harmonis dengan warga Madrasah?
			Apakah bapak memberikan ide-ide baru untuk kemajuan inovasi pengembangan Madrasah?	Apakah kepala Madrasah memberikan ide-ide baru untuk kemajuan inovasi pengembangan Madrasah?	Apakah kepala Madrasah memberikan ide-ide baru untuk kemajuan inovasi pengembangan Madrasah?
		Peran Kepala Madrasah	Apakah bapak menyadari dan	Apakah kepala Madrasah	Apakah kepala Madrasah

		sebagai Supervisor	mengerti kebutuhan dan masalah yang dihadapi siswa?	menyadari dan mengerti kebutuhan dan masalah yang dihadapi siswa?	menyadari dan mengerti kebutuhan dan masalah yang dihadapi siswa?
			Apakah bapak melaksanakan kepemimpinan yang demokratis dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di Madrasah ?	Apakah kepala Madrasah melaksanakan kepemimpinan yang demokratis dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di Madrasah ?	Apakah kepala Madrasah melaksanakan kepemimpinan yang demokratis dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di Madrasah ?
2.	Bagaimana Kepala Madrasah melibatkan Komite Madrasah dalam pengambilan keputusan di MTsN 4 Pidie?	Keterlibatan kepala Madrasah dan komite Madrasah	Apakah bapak melakukan rapat atau musyawarah dalam pengambilan keputusan terhadap komite Madrasah?	Apakah kepala Madrasah melakukan rapat atau musyawarah dalam pengambilan keputusan terhadap komite Madrasah?	Apakah kepala Madrasah melakukan rapat atau musyawarah dalam pengambilan keputusan terhadap komite Madrasah?
			Apakah bapak menerima saran atau kritikan dari komite Madrasah atau wali murid?	Apakah kepala Madrasah menerima saran atau kritikan dari komite Madrasah atau wali murid?	Apakah kepala Madrasah menerima saran atau kritikan dari komite Madrasah atau wali murid?
			Apakah bapak sebagai kepala Madrasah ada melakukan pengawasan dalam pemberdayaan dalam	Apakah kepala Madrasah ada melakukan pengawasan dalam pemberdayaan komite di	Apakah kepala Madrasah ada melakukan pengawasan dalam pemberdayaan komite di

			pemberdayaan komite di Madrasah ini?	Madrasah ini?	Madrasah ini?
3.	Apa tantangan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam pemberdayaan Komite Madrasah di MTsN 4 Pidie?	Tantangan dan hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah	Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan pemberdayaan komite di Madrasah ini ?	Menurut bapak, Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan pemberdayaan komite di Madrasah ini ?	Menurut bapak, Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan pemberdayaan komite di Madrasah ini ?
			Apa saja hambatan yang sering terjadi dalam melakukan perencanaan pemberdayaan komite di Madrasah ini?	Apa saja hambatan yang sering terjadi dalam melakukan perencanaan pemberdayaan komite di Madrasah ini?	Apa saja hambatan yang sering terjadi dalam melakukan perencanaan pemberdayaan komite di Madrasah ini?
			Sebagai kepala Madrasah, dalam pengorganisasian hambatan atau kendala apa saja yang terjadi dalam pengelolaan komite di Madrasah?	Menurut bapak, dalam pengorganisasian hambatan atau kendala apa saja yang terjadi dalam pengelolaan komite di Madrasah?	Menurut bapak, dalam pengorganisasian hambatan atau kendala apa saja yang terjadi dalam pengelolaan komite di Madrasah?

Banda Aceh, 11 Agustus 2025.

Mengetahui,
Pembimbing

Dr. Safriadi, S. Pd. I., M. Pd

Lampiran 7 Dokumentasi pada saat penelitian di MTsN 4 Pidie



**Wawancara bersama Kepala Madrasah MTsN 4 Pidie
Bapak Usman, S.Ag., M.Pd**



**Wawancara bersama Guru Madrasah MTsN 4 Pidie
Ibu Juwairiah, S.Pd**



**Wawancara bersama Komite Madrasah MTsN 4 Pidie
Bapak Ir. H. Jamaluddin Abdullah**



Ruang Guru MTsN 4 Pidie



Ruang Kelas MTsN 4 Pidie



Struktur Organisasi MTsN 4 Pidie



VISI, MISI & TUJUAN MTsN 4 PIDIE

VISI
Berakhlak mulia, Disiplin, Bermutu dan Berprestasi

MISI

1. Mengoptimalkan pembinaan peserta didik agar berprestasi pribadi yang tangguh, Berwawasan luas dan bertanggung jawab.
2. Melaksanakan pengamalan nilai-nilai Islam secara benar dan konsekuen.
3. Menjadikan belajar yang baik bagi semua warga madrasah, orang tua, guru dan masyarakat dalam berperilaku dan bertutur kata yang sesuai dengan Islam.
4. Aderibungun baik kepada Allah, Swi (Habibun Minallah) maupun kepada sesama manusia (Habibun Minannas).
5. Melaksanakan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) agar lebih kreatif, inovatif dan berakhlak mulia.
6. Menjadikan kerja sama dengan masyarakat dalam berbagai kegiatan yang positif sebagai modal siap sosial sesuai dengan syariat Islam.
7. Melaksanakan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) agar lebih kreatif, inovatif dan berakhlak mulia.

TUJUAN

- Tujuan pendidikan dasar adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.
1. Terlaksananya peningkatan pembinaan nilai-nilai moral dan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari.
 2. Meningkatkan kedisiplinan untuk semua komponen warga madrasah sesuai dengan standar dan kebijakan yang berlaku.
 3. Terlaksananya hubungan kerjasama yang harmonis antara sesama warga madrasah, orang tua siswa, masyarakat, dan semua stakeholders madrasah lainnya.
 4. Terciptanya jalinan kerjasama yang harmonis antara sesama warga madrasah, orang tua siswa, masyarakat, dan semua stakeholders madrasah lainnya.
 5. Terlaksananya pengembangan kurikulum secara holistik, melalui pengembangan kurikulum K-13.
 6. Tercapainya perolehan nilai akademik siswa yang meningkat.
 7. Terlaksananya kegiatan pembinaan dan pengembangan minat dan bakat.

Visi Misi MTsN 4 Pidie



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Biodata Diri

Nama Lengkap : Yasril Mukrazi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/ Tgl Lahir : Sagoe Teumpeun, 16 November 2001
Alamat : Karieng
Kewarganegaraan : Indonesia
Status Perkawinan : Belum kawin
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
No. Telp/HP : 082247550221
Email : 1902060652@student.ar-raniry.ac.id

Riwayat Pendidikan

SD/MIN : SD Negeri Karieng
SMP/MTsN : MTsN 4 Pidie
SMA/MAN/SMKN : MAN 2 Pidie
Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orangtua

Nama Ayah : Mukhtar
Pekerjaan Ayah : Buruh Tani/Perkebunan
Nama Ibu : Dahliana
Pekerjaan Ibu : Ibu rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Karieng