

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU
TENAGA PENDIDIK DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar S1 dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh

ANNISA DIAN EFFENDI

NPM:1611030029

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441H/2020M**

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU
TENAGA PENDIDIK DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar S1 dalam Ilmu Tarbiyah**



Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441H/2020M**

ABSTRAK

Tenaga pendidik menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan, karena pendidik berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Dalam menjalankan tugas profesionalnya pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tidak mudah. Untuk itu, pendidik harus memiliki dan menguasai kompetensinya dan sekaligus mengetahui hak dan kewajibannya sehingga ia menjadi sosok yang benar-benar profesional. Pendidik profesional dituntut memiliki kompetensi-kompetensi khusus yang meliputi, pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Adapun rumusan penelitian ini adalah bagaimana Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informasi pada penelitian ini berasal dari kepala madrasah, dan tenaga pendidik. Informan yang paling utama pada penelitian ini adalah kepala madrasah karena kepala madrasah terlibat secara langsung dengan tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dapat dikatakan sudah cukup baik. Dalam hal memantau, menggerakkan, membina dan mengarahkan tenaga pendidik kepala madrasah telah melakukannya dalam pembuatan RPP, dan membuat program tahunan, cara tenaga pendidik mengajar di kelas baik dari metode yang digunakan dan interaksi dengan peserta didik ketika di dalam kelas, melakukan evaluasi minimal tiga kali dalam setahun, dan kepala madrasah melakukan rapat dalam bentuk koordinasi atau kegiatan-kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta menghimbau tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan-pelatihan seperti diklat dan seminar.

Kata Kunci: *Peran Kepala Madrasah, Mutu Tenaga Pendidik*



KEMENTRIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PERAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MAN
2 BANDAR LAMPUNG**

Nama : Annisa Dian Effendi

NPM : 1611030029

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Dr. Oki Dermawan, M.Pd

NIP.1976407111991032003

NIP.197610302005011001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

NIP.1976407111991032003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung” disusun oleh, Annisa Dian Effendi, NPM : 1611030029 Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: 15 April 2015

Tim Penguji

Ketua : Dr Yuberti, M.Pd

Sekretaris : Indarto M, Sc

Penguji Utama : Junaidah, MA

Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Penguji Pendamping II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


Prof. Dr. Hj. Narva Diana, M.Pd
NIP 19640828 198803 2 002

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat kami”. (Q.S. As-Sajdah:24)¹

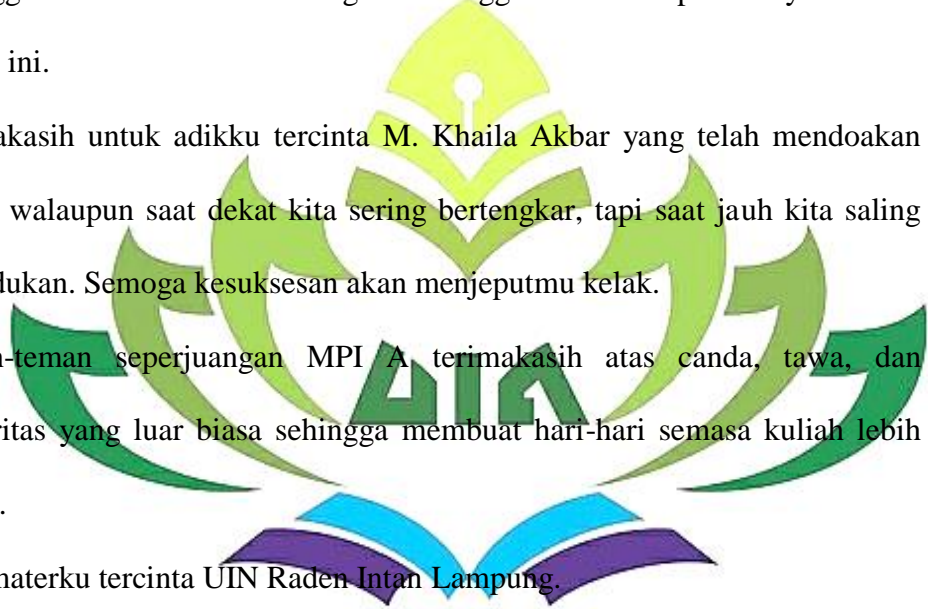


¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung:CV Penerbit Diponegoro, 2012) h.333

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orangtuaku yang luar biasa, Bapak M. Effendi Susanto dan Ibu Martini yang selalu memberikan semangat, dan senantiasa selalu mendoakan demi kesuksesanku. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang kalian yang tak terhingga dan telah mendukungku sehingga aku mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Terimakasih untuk adikku tercinta M. Khaila Akbar yang telah mendoakan mbak walaupun saat dekat kita sering bertengkar, tapi saat jauh kita saling merindukan. Semoga kesuksesan akan menjemputmu kelak.
3. Teman-teman seperjuangan MPI A, terimakasih atas canda, tawa, dan solidaritas yang luar biasa sehingga membuat hari-hari semasa kuliah lebih berarti.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.



RIWAYAT HIDUP

Annisa Dian Effendi, dilahirkan di Jatibaru, Tanjung Bintang pada tanggal 07 Juni 1998, anak pertama dari pasangan M. Effendi Susanto dan Martini. Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Jatibaru dan selesai pada tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Tanjung Bintang dan selesai pada tahun 2013, Sekolah Menengah Atas (SMAN) 1 Tanjung Bintang dan selesai tahun 2016 dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun Akademik 2016/2017.

Selama menjadi mahasiswa, aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung,

Yang Membuat,

Annisa Dian Effendi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nyalah, sehingga kami dapat menyelesaikan tugas Skripsi ini. Tidak terlepas dari semua pihak yang terkait, untuk itu pada kesempatan ini saya juga menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak dan Ibu:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. H. Subandi, MM selaku wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, sekaligus Pembimbing Proposal I yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam, sekaligus Pembimbing Proposal II yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Samsurizal, S.Pd. M.Si selaku Kepala Madrasah dan Staf TU MAN 2 Bandar Lampung serta bapak dan ibu guru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di MAN 2 Bandar Lampung.
7. Terimakasih untuk sahabat-sahabat satu atap, Luluk Najmi Basawad, Alfin Fadilah, Rohmah Azzahra, dan Istiqomah yang telah menemaniku baik suka maupun duka sehingga dapat mengetahui pentingnya kebersamaan di kosan kita tercinta.
8. Terimakasih untuk Ichwan Al faridsi tersayang yang telah menemaniku, membantuku, mendukungku dan berkorban untukku dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Terimakasih untuk teman-teman Ujian Komprehensif telah memberi dukungan dan motivasi.

Atas kerjasama dan bimbingannya sehingga Skripsi ini dapat disusun sebagaimana mestinya. Saya menyadari bahwa sebagai manusia biasa yang memiliki keterbatasan dan kemampuan, tentu Skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kesalahan serta masih jauh dari kesempurnaan. Dengan itu kami mengharap pembaca dapat memberikan saran atau kritik yang nantinya akan bermanfaat bagi saya, yaitu untuk membangun kreatifitas dan ketelitian saya yang lebih baik.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi saya yang menyusun dan bagi yang membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung,

2020

Annisa Dian Effendi
1611030029



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Fokus Penelitian	12
E. Rumusan Masalah	13
F. Tujuan Penelitian	13
G. Manfaat Penelitian	14
H. Metode Penelitian	14
1. Pengertian Metode Penelitian	14
2. Jenis Penelitian	15
3. Waktu dan Tempat Penelitian	16
4. Sumber Data Penelitian	17
5. Metode Pengumpulan Data	17
6. Dokumen	22
7. Analisis Data	22
8. Teknik Keabsahan Data	24
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Peran Kepala Madrasah	
1. Pengertian Kepala Madrasah	26
2. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah	27
B. Mutu Tenaga Pendidik	
1. Pengertian Tenaga Pendidik	39

2. Mutu Tenaga Pendidik.....	41
3. Standar Mutu Tenaga Pendidik.....	44
C. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.....	50
D. Penelitian Relevan.....	53

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	
1. Sejarah MAN 2 Bandar Lampung.....	54
2. Visi, Misi, dan Tujuan MAN 2 Bandar Lampung.....	57
3. Program dan Target.....	58
4. Strategi.....	59
5. Kurikulum.....	59
6. Kondisi Siswa, Guru, dan Pegawai MAN 2 Bandar Lampung.....	60
B. Deskripsi Data Penelitian.....	62

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian.....	66
B. Pembahasan.....	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama Kepala MAN 2 Bandar Lampung

Tabel 3.2 Data Siswa 2018/2019

Tabel 3.3 Data Guru



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi wawancara

Lampiran 2 Pedoman wawancara

Lampiran 3 Lembar Validasi

Lampiran 4 Kartu Konsultasi

Lampiran 5 Surat Penelitian

Lampiran 6 Daftar Kepala Tata Usaha

Lampiran 7 Data Tenaga Kependidikan

Lampiran 8 Data Sarana dan Prasarana

Lampiran 9 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memahami judul dan menghindari kesalahpahaman antara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka dalam penelitian ini penulis membuat penegasan judul, yaitu: **Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung**, berikut penjabarannya:

1. Peran

Peran adalah tindakan seseorang dalam suatu kegiatan.²

Jadi peneliti menarik kesimpulan bahwa peran yang dimaksud adalah usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah secara maksimal dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan mutu tenaga pendidik.

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana adanya

²Meity Taqdie Qodratilah, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011), h.402.

proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara pendidik dan peserta didik.³



³Sri Purwanti, Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6, No 1 (2016)

Jadi kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang yang dipercaya untuk melaksanakan tugas dan bertanggung jawab terhadap kelancaran belajar mengajar di MAN 2 Bandar Lampung.

3. Meningkatkan

Meningkatkan adalah suatu cara atau proses untuk mempertinggi taraf.⁴

Jadi meningkatkan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses kepala madrasah berupaya meningkatkan mutu tenaga pendidik agar menjadi lebih baik guna mencapai suatu tujuan.

4. Mutu

Mutu pendidikan adalah suatu hal yang mengacu pada proses dan hasil pendidikan.⁵

Jadi mutu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mutu tenaga pendidik terhadap kegiatan dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dan bertanggung jawab atas keterlibatannya, serta mendukung pencapaian tujuan.

5. Tenaga Pendidik

⁴Meity Taqdie Qodratilah, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011), h.560.

⁵Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018), h.62.

Tenaga pendidik atau guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan.⁶

Jadi peneliti menyimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah seseorang yang dapat memberikan pengajaran terhadap peserta didik dan dengan begitu dapat menambah ilmu pengetahuan yang dapat membuat peserta didik memiliki kemampuan yang baik.

6. MAN 2 Bandar Lampung

MAN 2 Bandar Lampung adalah salah satu lembaga pendidik formal yang berada di kota Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk membahas secara lebih dalam mengenai Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MAN 2 Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Alasan penulis memilih judul adalah sebagai berikut:

1. Karena kepala madrasah adalah seseorang yang menjadi penentu kualitas pendidikan yang terletak pada kepemimpinannya dalam membina dan menggerakkan tenaga pendidik untuk bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan

⁶Dedi Lazwardi, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6 No 2 (2016).

2. Karena tenaga pendidik adalah memegang peran yang sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar pada lembaga pendidikan, karena tenaga pendidik dapat berinteraksi secara langsung terhadap peserta didik di kelas. Kualitas yang dimiliki oleh tenaga pendidik dapat melahirkan sumber daya manusia yang bermutu pula.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan kita. Pada hakikatnya manusia bukan hanya bergantung dengan alam tetapi terdapat pengaruh lain. Proses itulah yang akan timbul dan pengaruh yang akan diperoleh manusia melalui manusia lain yang dapat memberi perubahan sikap atas siapa yang telah dipengaruhinya.

Berdasarkan proses itulah terbukti manusia sangat membutuhkan yang namanya pendidikan, yaitu hal yang dapat merubah manusia dari suatu kondisi ke kondisi yang berbeda. Adanya pendidikan maka akan membawa perubahan pada pemikiram manusia, yang awalnya tidak tahu bisa menjadi lebih tahu, yang awalnya tidak paham maka akan menajdi paham, karna pendidikan menjadi hal yang harus dipenuhi dan telha muthlak dalam usaha meningkatkan derajat manusia, agama, dan terkhusus bagi bangsa Indonesia agar tidak tertinggal dengan bangsa-bangsa yang lain.⁷

⁷Yogi Irfan Rosyadi, Pardjono, Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 3, No 1, April 2015.

Kepala madrasah adalah seorang pemimpin dalam satuan pendidikan yang diwajibkan memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Maka dari itu, setiap kepala madrasah dituntut untuk memahami kunci sukses kepemimpinannya, yang di dalamnya terdapat pentingnya kepemimpinan kepala madrasah, etika kepemimpinan kepala madrasah, kunci sukses kepemimpinan kepala madrasah, indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, model kepemimpinan kepala madrasah yang ideal. Hal-hal di atas harus menyatu dan dimiliki oleh kepala madrasah, supaya dapat melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara produktif, mandiri, akuntabel serta efektif dan efisien.⁸

Hal ini dipertegas dengan Firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al-Baqarah:30)⁹*

⁸Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.16.

⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Al-Baqarah 2:30

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah Swt menjadikan manusia sebagai khalifah atau pemimpin. Manusia diberikan amanah oleh Allah Swt untuk mengatur semua yang ada di alam ini, sedangkan makhluk Allah yang bernama malaikat merasa khawatir terhadap kepemimpinan manusia. Allah Swt berfirman “*Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*”.

Komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatnya kualitas pendidikan adalah kepala madrasah. Mulyasa mengatakan erat hubungannya antara kualitas pemimpin pada lingkungan pendidikan seperti kedisiplinan sekolah, iklim budaya sekolah, dan rendahnya kenakalan pada peserta didik.¹⁰ Maka dari itu kepala madrasah bertanggung jawab dengan pengelolaan pendidikan secara mikro, yang langsung berhubungan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sesuai dengan pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan, administrasi sekolah, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana kepala madrasah mempunyai tanggung jawab yang besar. Tetapi realitanya masih terdapat kepala madrasah yang tidak dapat melakukan hal-hal yang menjadi kewajibannya, jangankan untuk membuat dokumen kurikulum dan pembuatan program visi misi, untuk dapat memberikan conoth yang baik dalam melaksanakan pembelajaran terkadang masih belum maksimal, seperti memberikan remedial, membuat pengayaan,

¹⁰Mulyasa, *Kurikulum Yang Disempurnakan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006).

kepala madrasah hanya merasa bingung dan senjata kepala madrasah seperti ini biasanya hanya memerintah para bawahannya saja. Anehnya kepala madrasah seperti ini dapat bertahan lama dalam masa jabatannya di lembaga pendidikan.

Kepala madrasah diharuskan mempunyai visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini dikenal dengan Manajemen Mutu Terpadu (MMT), dengan kata lain pada industri dan di dunia bisnis dikenal dengan istilah (TQM) Total Quality Management. Masih didapati bahwa kepala madrasah yang melaksanakan tugasnya tidak dapat berimprovisasi, ketidaktahuan mau diarahkan kemana lembaga pendidikan ini, bahkan tidak memiliki nilai-nilai karismatik di depan tenaga pendidik, dan banyak membuang waktu untuk hal-hal yang tidak terlalu penting. Secara umum sasaran yaitu target yang telah dirancang sesuai waktu dan bersifat kuantitatif. Sasaran adalah penjelasan dari sebuah tujuan, ialah hal yang akan dilampaui oleh organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Sasaran itu terukur, spesifik, dan jelas kriterianya, serta memiliki indikator yang rinci sehingga dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan kata lain sasaran harus bersifat smart, yaitu akronim dari spesifik atau khusus, masuk akal, bisa diukur, dapat dicapai, dan mempunyai jadwal dan

waktu yang hanya sebentar, contohnya bisa berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 21 Oktober 2019 dengan Kepala MAN 2 Bandar Lampung beliau berkata: “Terdapat kualitas-kualitas dalam mutu yang pertama, input yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia antara lain tenaga pendidik yang baik dan siswa yang berprestasi. Apabila input yang sudah ada sudah cukup baik maka hanya perlu melakukan pembinaan saja baik secara individu ataupun kelompok, dengan cara mengadakan seminar, diklat, rapat, dan kemampuan hal yang kurang pada sekolah. Yang kedua, output yang secara umum ingin menghasilkan keluaran yang bermutu, jika belum berhasil maka mereka mengolah bagaimana caranya agar menjadi baik.

Dalam suatu lembaga pendidikan tentu yang namanya masalah pasti ada, masalah-masalah yang ada diantaranya kurangnya kualitas siswa, maka dari itu kami ingin meningkatkannya menjadi lebih baik lagi, dengan cara memberikan metode dan media yang tepat. Tenaga pendidik belum memberi contoh pada peserta didik, ketidakhadiran guru membuat para siswa berbuat semaunya. Ketidakhadiran kepala sekolah masih berpengaruh pada bawahan, sehingga mereka mencontoh kepala sekolah tetapi ketidakhadiran kepala sekolah ada penyebabnya seperti ada urusan di luar, ada undangan, yang masih berkaitan dengan sekolah. Dan kendala yang paling utama adalah masalah kedisiplinan, kedisiplinan di sekolah ini kurang ditingkatkan, baik dari tenaga pendidik maupun dari peserta didiknya. Dalam proses untuk meningkatkan mutu ialah melakukan supervisi terus-menerus, dan kerja lebih baik dari usaha maupun tenaga.”¹²

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan

¹¹Kodiran, Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.8 No.2, Desember 2018.

¹²Samsurizal, Kepala MAN 2 Bandar Lampung, *Wawancara*, pada Hari Senin Tanggal 21 Oktober di Ruang Kantor.

kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.¹³ Sebuah institusi pendidikan dapat meningkatkan mutunya dilihat dari keunggulan produk dan layanan jasanya dengan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan tersebut adalah pendidik, dimana pendidik sebagai fasilitator atau pendidik yang melaksanakan pendidikan dimana objeknya adalah peserta didik. Sedangkan hasil pendidikan adalah lulusan yang berkualitas dan yang memiliki bakat serta ketrampilan yang terserap dalam dunia kerja.¹⁴

Berikut adalah ayat yang terkait dengan mutu Q.S Ar-Ra'd:11 yang berbunyi:

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

*Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."*¹⁵

¹³Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.157.

¹⁴Malik Fatoni, Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kab. Tangerang, *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol 3, No 2, Desember (2017).

¹⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Ar-Ra'd13:11

Maksud dari ayat di atas adalah siap untuk menciptakan perubahan dengan cara yang tepat, seperti proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengorganisasian dan evaluasi tentu akan semakin mempermudah dalam mencapai tujuan, termasuk peningkatan mutu yang pasti secara dinamis akan terus membutuhkan perbaikan dari waktu ke waktu.

Tenaga pendidik adalah faktor yang dapat menentukan kualitas pendidikan, karna pendidik langsung berhadapan dengan peserta didik ketika melaksanakan proses pembelajaran. Saat menjalankan tugas nya pendidik memiliki tuntutan yang bisa dikatakan sangat sulit. Oleh karnanya, pendidik harus mempunyai dan bisa menguasai apa yang menjadi kehaliannya, kemudian diharuskan bisa tau apa yang menjadi hak dan kewajiban nya sehingga ia dapat menjadi pendidik yang benar-benar profesional. Pendidik wajib membantu peserta didik menuju kedewasaan nya dan harus tetap sesuai dengan ajaran Islam. Pendidik dituntut mempunyai kemampuan yang khusus dan menjadi tenaga yang profesional. Oleh karnanya pendidik wajib diberi apa yang menjadi hak mereka agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terpenuhi. Pendidik profesional harus mempunyai kemampuan-kemampuan antara lain, pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.¹⁶

Proses pelaksanaan yang baik dapat mementukan kualitas lembaga pendidik itu sendiri. Oleh sebab itu, kepala madrasah dan tenaga pendidik

¹⁶M. Yusuf Seknun, Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol 15, No 1 (2012).

menjadi hal yang sangat besar pengaruhnya bagi peserta didik ketika mereka berada di sekolah. Akan sulit meningkatkan mutu pendidikan agar sesuai dengan standar nasional pendidikan apabila tidak ada kinerja tenaga pendidik dan peran seorang kepala madrasahya.¹⁷

Tabel 1.1
Indikator Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung

No.	Indikator Kepala Madrasah Sebagai Kepemimpinan	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1.	Memantau	✓	
2.	Menggerakkan	✓	
3.	Membina	✓	
4.	Mengarahkan	✓	

Sumber: Observasi dengan Kepala Madrasah Di MAN 2 Bandar Lampung 21 Oktober 2019¹⁸

Dari hasil penelitian kepada kepala madrasah di MAN 2 Bandar Lampung dapat disimpulkan bahwa indikator peran kepala madrasah sudah terlaksana sepenuhnya.

Tabel 1.2
Indikator Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung

¹⁷Nasib Tua Lumban Gaol, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 5 No 1, (2018).

¹⁸Hasil wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa guru di MAN 2 Bandar Lampung

No.	Indikator Tenaga Pendidik	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1.	Merencanakan proses pembelajaran	✓	
2.	Melaksanakan program pembelajaran	✓	
3.	Menilai hasil pembelajaran	✓	
4.	Melakukan pembimbingan dan pelatihan	✓	

*Sumber: Hasil wawancara dengan Guru Di MAN 2 Bandar Lampung 21 Oktober 2019*¹⁹

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa indikator tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung telah terlaksana sepenuhnya.

D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Sesuai dengan latar belakang di atas dan terbatasnya penulis dari segi waktu, tenaga, dan sumber, maka penelitian ini hanya dibatasi tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung. Dengan sub fokus penelitian:

1. Kepala Madrasah
 - a. Memantau
 - b. Menggerakkan
 - c. Membina
 - d. Mengarahkan²⁰

¹⁹Hasil wawancara dengan guru-guru di MAN 2 Bandar Lampung

2. Tenaga Pendidik
 - a. Merencanakan proses pembelajaran
 - b. Melaksanakan program pembelajaran
 - c. Menilai hasil pembelajaran
 - d. Melakukan pembimbingan dan pelatihan²¹

E. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang ada di atas, penulis akan membahas tentang: Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang ada maka, penulis mempunyai tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung, terkait dengan:

1. Memantau tenaga pendidik dalam merencanakan pembelajaran.
2. Menggerakkan tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran.
3. Membina tenaga pendidik dalam menilai hasil pembelajaran.
4. Mengarahkan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan.

²⁰Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h.265.

²¹Abdul Hadis, Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.4.

G. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang ada di atas, maka peneliti mempunyai manfaat yang akan dijelaskan di bawah ini:

1. Bagi kepala madrasah

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

2. Bagi tenaga pendidik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat tenaga pendidik memahami apa yang seharusnya telah menjadi tugas mereka yaitu dalam proses belajar mengajar sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Bagi peneliti lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, menambah pengetahuan dan petunjuk, serta bahan bagi peneliti selanjutnya.

H. Metode Penelitian

- 1. Pengertian metode penelitian**

Metode adalah hal yang harus dilakukan pada sebuah penelitian, dan pengertian penelitian tersendiri adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan percobaan yang alami pada bidang tertentu, dan

penyelidikan yang memiliki tujuan untuk menciptakan hal yang baru dan meningkatkan teknologi terkini. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²²

2. Jenis penelitian

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berkaitan dengan menganalisis, mendeskripsikan, kegiatan sosial dan pemikiran seseorang baik individu atau kelompok.²³

Penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alamiah maka sering disebut dengan metode penelitian naturalistik. Data yang terkumpul bersifat kualitatif maka penelitian ini disebut dengan metode kualitatif.

Penelitian ini menggunakan analisis data yang bersifat induktif berdasarkan realita yang terjadi di lapangan, kemudian diubah jadi hipotesis atau teori. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang akurat dan yang memiliki makna. Makna ialah arti atau maksud yang terdapat pada data yang sesungguhnya, yaitu data yang merupakan nilai yang tertera pada data yang nampak. Maka dalam

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.2.

²³Ariesto Hadi Sutopo, Adrianus Arief, *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan Nvivo*, (Jakarta: Kencana Prenasa Media Group, 2010), h.1.

penelitian data kualitatif tidak menekankan pada kesimpulan, tetapi lebih menekankan pada makna yang terkandung di dalamnya.²⁴

Adanya permasalahan pada penelitian ini maka penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menggambarkan suatu hal yang luar biasa (fenomena) dan menggambarkan situasi, yang disusun untuk mendapat suatu informasi pada keadaan sekarang. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengembangkan ilmu yang mendasari masalah dan penjelasan. Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis dari subjek yang diteliti. Pada umumnya berkaitan dengan kejadian dan prosedur, dan sikap opini atau pendapat dari individu, kelompok, atau organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey sehingga penelitian deskriptif dapat disebut dengan penelitian survey.²⁵

3. Waktu dan Tempat Penelitian

a. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 Februari 2020.

b. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di MAN 2 Bandar Lampung.

²⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.8.

²⁵Rukaesih A. Maolani, Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.72.

4. Sumber Data Penelitian

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer ialah proses mengumpulkan data secara langsung dan data diberikan kepada pengumpul data.²⁶

Sumber data primer pada penelitian ini didapat melalui tindakan wawancara pada kepala madrasah serta pengamatan langsung pada kegiatan di sekolah.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu proses mengumpulkan data secara langsung dan tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya seperti dokumen dan orang lain.²⁷

Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini berasal dari hasil dokumentasi di MAN 2 Bandar Lampung.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan oleh dua orang atau lebih atau pihak-pihak yang terkait yang memiliki maksud dan

²⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.225.

²⁷*Ibid*, h.226.

tujuan tertentu, yaitu pewawancara (interviewer) sebagai orang yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) sebagai orang yang memberi jawaban sesuai dengan pertanyaan yang telah diajukan. Seperti wawancara yang dimaksud oleh Lincoln dan Guba yaitu: membangun perihal pihak yang terkait, organisasi, kejadian, kegiatan, motivasi, tuntutan, dan kepedulian, merekonstruksi kebulatan-kebulatan harapan pada masa yang akan mendatang dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.²⁸

Wawancara ini dilakukan pada Kepala MAN 2 Bandar Lampung untuk mendapatkan data yang valid.

Jenis wawancara menurut Guba dan Lincoln yaitu:

1) Wawancara Terbuka dan Wawancara Tertutup

Pada wawancara tertutup yang diwawancarai tidak mengetahui dan tidak menyadari bahwa mereka diwawancarai. Mereka tidak mengetahui tujuan wawancara. Cara demikian tidak terlalu sesuai dengan penelitian kualitatif yang biasanya berpandangan terbuka. Jadi dalam penelitian sebaiknya menggunakan wawancara terbuka yang para subjeknya tahu

²⁸Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h.127.

bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula apa maksud wawancara.

2) Wawancara oleh Tim atau Panel

Wawancara Tim yaitu wawancara yang dilakukan oleh dua orang atau lebih kepada objek yang akan diwawancarai. Dipihak lain, pewawancara dapat mewawancarai dua orang bahkan lebih sekalipun yang dinamakan panel.²⁹

Jadi, dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara terbuka, tujuan dari wawancara ini untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.

b. Observasi

Observasi yaitu salah satu metode yang digunakan untuk pengumpulan data, yang digunakan pada proses kerja, gejala-gejala alam, dan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, yang dapat diamati secara langsung oleh peneliti. Jadi pada metode observasi ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung kepada objek.

²⁹*Ibid*, h.128.

Jika dilihat dari proses pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi dua yaitu observasi berperan serta dan observasi tanpa berperan serta atau tanpa partisipasi. Jika dilihat dari segi perencanaannya observasi dibagi menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

1) Observasi Berperan Serta

Pada observasi ini peneliti langsung terjun ke lapangan dan ikut serta dengan kegiatan yang dilakukan oleh objek yang sedang diteliti. Dengan begitu kita dapat mengetahui kegiatan-kegiatan apa saja yang dilakukan sehingga kita bisa mendapatkan data yang kita butuhkan.

2) Observasi Tanpa Partisipasi

Berbeda dengan observasi sebelumnya, pada observasi ini peneliti tidak terjun langsung ke lapangan, melainkan hanya melakukan pengamatan terhadap objek saja. Pengumpulan data dengan observasi tanpa partisipasi tidak akan mendapatkan data yang mendalam dan tidak sampai pada tingkat makna dan perasaan. Perilaku yang nampak, tertulis dan terucap merupakan nilai yang ada pada makna dan perasaan.

3) Observasi Terstruktur

Observasi terstruktur merupakan observasi yang disusun secara rapih dan terstruktur yang meliputi tentang objek dan lokasi yang menjadi pilihan dari peneliti. Observasi terstruktur menjadi pilihan peneliti jika peneliti telah mengetahui variabel, objek, dan subjek yang akan diamati.

4) Observasi Tidak Terstruktur

Observasi ini adalah observasi yang tidak mempersiapkan tentang hal-hal yang akan diobservasi. Cara ini dilakukan apabila peneliti tidak mengetahui secara pasti tentang apa yang akan diteliti. Pengamatan yang dilakukan pada penelitian ini tidak menggunakan instrumen yang baku, melainkan menggunakan beberapa cara dalam pengamatan.³⁰

Jadi, observasi yang digunakan pada penelitian ini ialah observasi tanpa partisipasi, karena peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas objek yang sedang diamati tetapi hanya sebagai pengamat independen. Instrumen yang digunakan peneliti yaitu menggunakan observasi terstruktur karena observasi telah dirancang secara matang dan rapih dan peneliti mengetahui siapa yang menjadi objek, subjek, kapan, dan dimana lokasinya.

³⁰Rukaesih A. Maolani, Dr. Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.148.

6. Dokumen

Dokumen adalah catatan kejadian yang telah terjadi di masa lalu. Dokumen dapat berupa gambar, tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berupa tulisan contohnya sejarah kehidupan, catatan sehari-hari, biografi, kebijakan, dan peraturan. Dokumen yang berbentuk gambar, contohnya gambar, sketsa, foto, dan lainnya. Dokumen yang berbentuk karya contohnya karya seni, seperti patung, gambar, dan perfilman.

Jadi, penelitian ini menggunakan dokumentasi berupa profil sekolah, visi dan misi sekolah, dan kegiatan yang ada di sekolah yang berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.

7. Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses sistematis yang mendapatkan data dari hasil wawancara, observasi, foto, dokumen, catatan lapangan, dan cara-cara lain, sehingga mudah dimengerti, dan datanya dapat disajikan kepada orang lain.

Jadi, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis data kualitatif deskriptif, Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif

dilakukan secara nerulang ulang sehingga mendapatkan data yang valid dan akurat. Model yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data model Miles dan Huberman yaitu mereduksi data, mendisplay data, dan menarik kesimpulan.

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilah pada hal yang pokok, focus pada hal yang penting, menyederhanakan, mencari tema dan membuang yang tidak perlu. Dengan reduksi, peneliti mengambil data yang penting dengan mengkategorikan berdasarkan angka, huruf kecil dan huruf besar.³¹

Selama masa pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data dari berbagai metode seperti mengobservasi, melakukan wawancara, dan dokumentasi. Apabila pada saat wawancara ada jawaban yang tidak diharapkan oleh peneliti maka jawaban itu tidak dipakai. Kemudian pada saat wawancara terdapat jawaban yang terlalu luas maka peneliti mengambil inti atau pokoknya saja dari jawaban tersebut

b. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk bagan, *flowchart*, uraian yang singkat, hubungan antar kategori, dan jenis lainnya.

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.246-247.

Teks naratif adalah teks yang memiliki cara yang paling sering dilakukan dalam menyajikan data.

Dari penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa penyajian data mengkonsep seluruh data yang ada hubungannya dengan penelitian, kemudian melakukan penyajian data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa chart, grafik, dan matrik.

c. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

Kegiatan selanjutnya adalah verifikasi atau penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang dimaksud disini masih bersifat sementara, dan jika masih terdapat bukti bukti yang tidak akurat maka akan dilakukan pengumpulan data selanjutnya. Apabila data yang didapat pada tahapan awal cukup akurat dan dapat dibuktikan kebenarannya maka data merupakan kesimpulan yang dapat dipercaya.³²

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menyimpulkan verifikasi atau penarikan kesimpulan dapat berupa hipotesis dan bila didukung oleh data pada industri lain, maka akan dapat menjadi teori.

8. Teknik Keabsahan Data

³²*Ibid*, h.249-253.

Uji keabsahan data pada penelitian lebih ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian kualitatif, data yang dinyatakan valid yaitu jika tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang terjadi pada objek yang diteliti. Keabsahan data pada penelitian kualitatif meliputi uji, dependability (reliabilitas), confirmability (obyektifitas), credibility (validitas interval), transferability (validitas eksternal).

Uji kredibilitas merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dapat dapat digunakan untuk menguji data yang absah, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan peningkatan kesungguhan dalam penelitian, triangulasi, perpanjangan pengamatan, diskusi dengan teman ,menganalisis masalah, dan membercheck.³³

Jadi uji kredibilitas pada penelitian ini menggunakan triangulasi data. Triangulasi yang digunakan meliputi triangulasi sumber dan triangulasi tehnik. Triangulasi tehnik adalah membandingkan data hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara dari kepala sekolah, dan tenaga pendidik. Apabila hasil dari kedua nya saling berkaitan atau berkesinambungan maka data dapat dikatakan valid. Observasi tidak hanya dilakukan satu kali saja oleh peneliti

³³ *Ibid*, h.267-270.

namun peneliti melakukan pengamatan yang berkepanjangan untuk mendapatkan data yang lebih valid.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Peran Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah pendidik yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan atau sekolah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar-mengajar antara peserta didik dan tenaga pendidik. Tugas utama kepala madrasah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama untuk memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah dituntut untuk berperan ganda. Maka dari itu, selain menjadi pemimpin sekolah, kepala madrasah juga dituntut untuk berperan meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik, mengingatkan terhadap tujuan akhir dari perubahan, membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antara pihak yang terkait, kepala madrasah juga berperan menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan.

Selain itu, ia juga harus bersikap adil terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, demi menghindari terjadinya suatu kecemburuan antara bawahannya, dan terus menciptakan semangat kebersamaan diantara mereka yaitu pendidik, staf, dan peserta didik. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana, dan sebagainya. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh pendidik, staf, dan peserta didik, baik berupa dana, peralatan, waktu bahkan suasana yang mendukung. Kepala madrasah hakekatnya adalah sumber semangat bagi para pendidik, staf, dan peserta didik. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus selalu membangkitkan semangat para pendidik, staf, dan peserta didik.³⁴

2. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah

Kepala madrasah harus mampu melaksanakan peran dan fungsi supervisor kepada pendidik mengembangkan profesi. Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, kepala madrasah jangan bertindak sebagai manajer yang mengatur segala sesuatu tentang proses belajar-mengajar, tetapi harus tampil sebagai *instructional leader* (pemimpin pengajaran), yang bertugas mengawasi jalannya kegiatan belajar-mengajar di sekolah yang dipimpinnya. Fungsi pengawasan ini harus dilakukan secara melekat, baik terhadap

³⁴Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: alfabeta, 2015), h.135-136.

perencanaan pengajaran (*instructional planning*), pelaksanaan (*implementing*), maupun terhadap penilaian atau evaluasi (*evaluation*) proses belajar-mengajar yang dilakukan pendidik.³⁵

Kepala madrasah berfungsi sebagai manajer, pemimpin atau leader, edukator, supervisor, administrator, inovator, dan motivator.

a. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.³⁶

Kepala madrasah juga bisa dikatakan sebagai manajer, dalam hal ini kepala madrasah juga mempunyai tugas:

- 1) Menyusun perencanaan.
- 2) Mengorganisasikan kegiatan.
- 3) Mengarahkan kegiatan.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan.
- 5) Mengatur proses belajar mengajar.

³⁵ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.183.

³⁶Siti Nurhidayatul Hasanah, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 4, No.2 November 2016.

- 6) Mengatur administrasi ketatausahaan siswa, ketenangan, sarana dan prasarana, dan keuangan sekolah.
- 7) Menentukan kebijakan.
- 8) Mengadakan rapat.
- 9) Mengambil keputusan.
- 10) Melaksanakan pengawasan.
- 11) Mengatur organisasi siswa intra sekolah (OSIS).
- 12) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.³⁷

b. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (*Leader*)

Kata memimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu, berdiri di depan berarti mereka memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan. Oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif.

³⁷Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: alfabeta, 2015), h.130.

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.³⁸

Kepala madrasah sebagai pemimpin bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, antara lain:

- 1) Memiliki visi dan memahami misi sekolah.
- 2) Membuat, mencari, dan memilih gagasan baru.
- 3) Dapat dipercaya, jujur, dan bertanggung jawab.
- 4) Memahami kondisi pendidik, karyawan, dan peserta didik.
- 5) Mengambil keputusan intern dan ekstern sekolah.³⁹

c. Kepala Madrasah Sebagai Edukator

Kepala madrasah sebagai edukator bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Memahami makna edukator tidak cukup sebagai pendidik saja, akan tetapi seorang edukator harus memahami tentang makna pendidikan, tujuan pendidikan, dan strategi pelaksanaan program pendidikan.⁴⁰

³⁸Siti Nurhidayatul Hasanah, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 4, No.2 November 2016.

³⁹Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: alfabeta, 2015), h.130.

⁴⁰*Ibid.* h,128.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa setiap kepala madrasah hendaknya memperhatikan perannya sebagai educator yaitu sasaran kepada perilaku sebagai pendidikan dan peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah terus mengalami perkembangan dan perubahan. Kepala madrasah yang berfungsi sebagai administrator juga berfungsi sebagai seorang supervisor yang bertugas untuk memberikan bimbingan bagi pendidik dan karyawan dengan melalui pertumbuhan kemampuan sebagai sarana meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran. Supervisi di bidang pendidikan adalah suatu proses pembimbingan dari pihak yang berkompeten kepada tenaga pendidik dan kepada personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar peserta didik untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar peserta didik dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang lebih meningkat. Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala madrasah yang berfungsi sebagai supervisor. Tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern, diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika

supervisi dilaksanakan oleh kepala madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga pendidik tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala madrasah sebagai supervisor harus mempunyai pegangan dalam melaksanakan perannya. Oleh sebab itu, perlu dijabarkan secara operasional dengan memperhatikan faktor-faktor yang khusus agar dapat membantu jalannya supervisi yang lebih efektif. Dalam hal ini sebagaimana dijabarkan dalam tujuan supervisi pendidikan sebagai berikut:

- 1) Membantu pendidik agar dapat memahami dan mengerti tujuan-tujuan pendidikan di sekolah dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.
- 2) Untuk dapat melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di sekolah dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.

- 3) Menemukan kemampuan dan kelebihan setiap pendidik dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya.
- 4) Bersama pendidik berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- 5) Membina kerjasama yang baik dan harmonis diantara pendidik dan pegawai sekolah.
- 6) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan pendidik dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, mengirim mereka mengikuti penataran-penataran, seminar yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.⁴¹

e. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki sejumlah aktivitas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, ketatausahaan, kurikulum, kesiswaan, keuangan,

⁴¹Siti Nurhidayatul Hasanah, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 4, No.2 November 2016.

ketenagaan, laboratorium, ruang ketrampilan atau kesenian, perpustakaan, bimbingan konseling, OSIS, gedung serba guna, UKS, media dan gudang.⁴²

Kemampuan mengelola kurikulum harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pembelajaran, penyusunan kelengkapan. Dalam hal ini fungsi kepala madrasah sebagai administrator adalah:

- 1) Membuat rencana atau program tahunan yang meliputi program pengajaran, kesiswaan atau kepegawaian, keuangan dan sarana prasarana.
- 2) Menyusun organisasi sekolah dalam menyusun organisasi sekolah perlu diperhatikan prinsip-prinsip pengorganisasian yang baik dan di dalam pelaksanaannya diperlukan pengkoordinasian serta pengarahan yang kontinu dari pimpinan sekolah.
- 3) Pengelolaan kepegawaian yang dalam ilmu administrasi biasa disebut manajemen, dan merupakan tugas kepala madrasah yang sangat penting karena manajemen merupakan inti keseluruhan kegiatan administrasi. Pengelolaan kepegawaian meliputi penerimaan, penempatan dan pemberian tugas pendidik dan pegawai, usaha peningkatan kesejahteraan pendidik dan pegawai, peningkatan mutu profesional serta pengembangan karier mereka.

⁴²Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: alfabeta, 2015), h.130.

Fungsi administrator pendidikan di dalam sekolah sangat kompleks karena selain kepala madrasah harus merencanakan (*planning*) tindakan apa yang akan dilakukan di dalam lembaga yang ia pimpin, setelah itu ia juga harus dapat mengorganisasikan (*organizing*) siapa-siapa saja yang ditugaskan menjalankan tugas-tugas tersebut dengan baik dan sesuai dengan keahlian dan kemampuan. Pada tahap selanjutnya juga bertugas untuk melaksanakan rencana yang telah dibuat bersama dengan para anggota (*actuating*). Dan pada tahap terakhir dari seluruh kegiatan tersebut harus mengevaluasi dan memberikan penilaian terhadap seluruh kegiatan yang telah dilakukan (*controlling* dan *evaluating*). Seluruh kegiatan ini, kepala madrasah hendaknya menerapkan selalu system demokratis dalam kepemimpinannya dan selalu mengikutsertakan seluruh karyawan dan para pendidik dalam merencanakan, melaksanakan dengan baik dan tanggung jawab.⁴³

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan

⁴³Siti Nurhidayatul Hasanah, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 4, No.2 November 2016.

baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel. Kepala madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melakukan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*.⁴⁴

Kepala madrasah sebagai inovator memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembinaan pendidik dan karyawan.
- 2) Melakukan pembaharuan di bidang KBM, BK, ekstrakurikuler, dan pengadaan.
- 3) Melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya di komite sekolah dan masyarakat.⁴⁵

⁴⁴*Ibid.*

⁴⁵Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: alfabeta, 2015), h.131.

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).⁴⁶

Kepala madrasah sebagai motivator memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM atau BK.
- 2) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja.
- 3) Mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum.
- 4) Mengatur halaman dan lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur.
- 5) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar sekolah dan lingkungan.
- 6) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama pendidik dan karyawan.
- 7) Mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar.

⁴⁶Siti Nurhidayatul Hasanah, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 4, No.2 November 2016.

8) Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.⁴⁷

Berikut adalah Q.S An-Nisa ayat 58 tentang tugas dan tanggung jawab pemimpin:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.*” (Q.S An-Nisa ayat 58).⁴⁸

Ayat ini memerintahkan agar menyampaikan “amanat” kepada yang berhak. Pengertian “amanat” dalam ayat ini, adalah sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kata “amanat” dengan pengertian ini sangat luas, meliputi “amanat” Allah SWT kepada hamba-Nya, amanat seseorang kepada sesamanya dan terhadap dirinya sendiri.

Amanat Allah SWT terhadap hamba-Nya yang harus dilaksanakan antara lain: melaksanakan apa yang diperintahkan-Nya dan menjauhi

⁴⁷Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: alfabeta, 2015), h.128-131.

⁴⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, An-Nisa 4:58.

larangan-Nya. Semua nikmat Allah SWT berupa apa saja hendaklah kita manfaatkan untuk taqarrub (mendekatkan diri) kepada-Nya.

B. Mutu Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga pendidik

Tenaga pendidik adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Tenaga pendidik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang pekerjaannya atau mata pencariannya, profesinya mengajar. Jadi tenaga pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mengajar.⁴⁹

Tenaga pendidik yang profesional tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian, baik dalam materi maupun metode. Disamping keahliannya, sosok tenaga pendidik ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya. Tenaga pendidik hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa, negara dan agama. Sebagai pengajar, tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap

⁴⁹M. Yusuf Seknun, Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol 15, No 1 (2012).

adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusai yang dihasilkan dan upaya pendidikan, selalu bermuara pada faktor pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran tenaga pendidik dalam dunia pendidikan. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat, tenaga pendidik tidak lagi sekedar bertindak sebagai penyaji informasi. Tenaga pendidik juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah informasi sendiri. Dengan demikian, tenaga pendidik harus senantiasa meningkatkan keahliannya dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan.⁵⁰

Berikut adalah Q.S Al-Alaq ayat 5 tentang guru yang ideal:

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: “Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.”

(Q.S Al-Alaq ayat 5).⁵¹

Ayat ini menjelaskan bahwa idealnya seorang pendidik adalah orang yang dituntut untuk selalu mampu menciptakan sesuatu yang

⁵⁰*Ibid.*

⁵¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, An-Nisa 98:5.

baru. Baik dalam hal materi pembelajaran atau metode nya sehingga, pengajaran tidak bersifat statis dan selalu bergerak ke arah kemajuan. Tentu para pendidik dalam hal ini dituntut untuk selalu menambah wawasannya, yang bisa saja dilakukan melalui berbagai cara, seperti pendidikan formal, pelatihan, banyak membaca, banyak mendengar berdiskusi dan sebagainya. Memang begitulah pesan Allah kepada setiap manusia yang berada dalam dunia pendidikan, supaya mereka menjadi Insan Rabani.

2. Mutu Tenaga Pendidik

Secara umum mutu biasanya menggambarkan ciri-ciri langsung dari suatu produk, contohnya tingkat pencapaian atau hasil, keandalan, mudah dalam penggunaan, dan estetika. Dalam Bahasa Inggris, mutu diartikan dengan *quality*, dan dalam Bahasa Arab mutu diartikan dengan juudatun. Sesuatu dapat dikatakan mempunyai mutu apabila sesuatu itu memiliki makna yang baik. Sebaliknya sesuatu dapat dikatakan tidak mempunyai mutu apabila sesuatu itu memiliki makna yang kurang baik.⁵²

Tenaga pendidik menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan, karena tenaga pendidik berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Ditangan tenaga

⁵²Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018), h.38-39.

pendidik lah mutu dan kepribadian peserta didik dibentuk. Karena itu, perlu sosok tenaga pendidik yang kompeten, bertanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi. Tenaga pendidik adalah kurikulum berjalan, sebaaik apapun kurikulum dan sistem pendidikan yang ada tanpa didukung oleh kemampuan tenaga pendidik semuanya akan sia-sia. Tenaga pendidik berkompeten dan bertanggung jawab, utamanya dalam mengawal perkembangan peserta didik sampai kesuatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh proses pendampingan pendidik adalah tumbuhnya pribadi dewasa yang utuh.⁵³

Tenaga pendidik sebagai komponen mikro penentu dominan mutu pendidikan harus bermutu dan berkinerja baik dalam era globalisasi dengan berusaha menguasai berbagai teknologi informasi dan komunikasi, karena salah satu aspake yang mengalami perubahan dahsyat dalam era globalisasi adalah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta transportasi yang membuat dunia ini terasa semakin sempit. Tenaga pendidik sebagai komponen mikro penentu mutu pendidikan dalam sistem pendidikan nasional memiliki peranan yang sangat strategis dalam proses pembelajaran secara khusus dan dalam proses pendidikan secara umum.⁵⁴

⁵³M. Yusuf Seknun, Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol 15, No 1 (2012).

⁵⁴Abdul Hadis, Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.4.

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi para pendidik di jenjang pendidikan tinggi. Oleh karena itu para tenaga pendidik wajib mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan dimasa yang akan datang menuntut ketrampilan profesi pendidikan yang bermutu.⁵⁵

Tenaga pendidik sebagai tenaga profesional yang merupakan faktor penentu mutu pendidikan harus memiliki ketrampilan manajemen di sekolah dan harus berperan sebagai pengembangan budaya belajar peserta didik. Selain itu, tenaga pendidik yang profesional harus memiliki wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang Sistem Informasi Manajemen yang dikenal dengan SIM. Dalam tingkatan operasional, tenaga pendidik merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksprensial.⁵⁶ Tenaga pendidik merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor

⁵⁵*Ibid.*

⁵⁶*Ibid.*

lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.⁵⁷

Tenaga pendidik merupakan orang yang berada di garis terdepan atau bahkan menjadi ujung tombak pada proses pendidikan di madrasah. Hal tersebut disebabkan pendidik berposisi sebagai perancang, pelaksana, dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila dikatakan tenaga pendidik merupakan salah seorang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran di madrasah. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa hasil pembelajaran secara keseluruhan ditentukan oleh berbagai macam faktor yang memengaruhi proses pembelajaran. Akan tetapi faktor tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran.⁵⁸

3. Standar Mutu Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberi pelajaran, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Standar pendidik adalah kriteria pendidikan prajabatan dan

⁵⁷Depdikbud (1994:63).

⁵⁸Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h.17.

kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dan jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁵⁹

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi bagi para pendidik diantaranya:

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D IV) atau sarjana (S1).
- b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaranyang diajarkan.
- c. Sertifikat profesi pendidik untuk jenjang yang dia tekuni.

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi

⁵⁹Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018), h.111-112.

sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:⁶⁰

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan pendidik yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.⁶¹

Untuk kompetensi pedagogik, sub kompetensi dan pengalaman belajar yang tercakup di dalamnya, yaitu:

- 1) Memahami karakteristik peserta didik dari aspek fisik, sosial, moral, kultural, emosional, dan intelektual dengan pengalaman belajar.
- 2) Memahami latar belakang keluarga dan masyarakat peserta didik dan kebutuhan belajar dalam konteks kebhinekaan budaya.
- 3) Memahami gaya belajar dan kesulitan belajar peserta didik.
- 4) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.
- 5) Menguasai teori dan prinsip belajar serta pembelajaran yang mendidik.

⁶⁰*Ibid.*

⁶¹Nursalim, Profesional Guru, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol 20 No. 2 Desember 2017.

- 6) Mengembangkan kurikulum yang mendorong keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran.
- 7) Merancang pembelajaran yang mendidik.
- 8) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik.
- 9) Mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.⁶²

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang berkaitan dengan pribadi pendidik itu sendiri seperti tingkah laku atau perilaku pendidik itu sendiri. Pada kompetensi kepribadian, pendidik harus mampu mengarahkan dirinya menjadi pendidik yang mantap dan patut diteladani oleh peserta didik. Karena pendidik pada dasarnya adalah figur publik bagi siswanya.⁶³

Kompetensi kepribadian dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan pengalaman belajar sebagai berikut:

- 1) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dan berwibawa.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

⁶²Abdul Hadis, Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.22-26.

⁶³Nursalim, Profesional Guru, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol 20 No. 2 Desember 2017.

- 3) Mengavaluasi kinerja sendiri.
- 4) Mengembangkan diri secara berkelanjutan.⁶⁴

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan pendidik dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya. Kompetensi ini sekurang-kurangnya meliputi: penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu, konsep dan metode disiplin keilmuan atau penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.⁶⁵

Kompetensi profesional dapat dijabarkan menjadi sub kompetensi dan pengalaman belajar:

- 1) Menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya.
- 2) Menguasai struktur dan materi kurikulum.

⁶⁴Abdul Hadis, Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.27-28.

⁶⁵Nursalim, Profesional Guru, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol 20 No. 2 Desember 2017.

- 3) Menguasai dan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran.
- 4) Mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi.
- 5) Meningkatkan mutu pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas.⁶⁶

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan siswa, rekan kerja, orangtua, dan masyarakat sekitarnya, atasan maupun instansi yang menaunginya. Kompetensi ini sekurang-kurangnya kompetensi untuk berkomunikasi baik secara lisan, tulis, maupun isyarat secara santun. Pendidik juga harus mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orangtua atau wali peserta didik. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma

⁶⁶Abdul Hadis, Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.30-31.

serta sistem nilai yang berlaku dan menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.⁶⁷

Kompetensi sosial dapat dijabarkan menjadi sub kompetensi dan pengalaman belajar sebagai berikut:

- 1) Berkomunikasi secara efektif dan empatik dengan peserta didik, orangtua peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat.
- 2) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan ditingkat lokal, regional, nasional, dan global.
- 3) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan di sekolah dan masyarakat.
- 4) Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁶⁸

C. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala madrasah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab

⁶⁷Nursalim, Profesional Guru, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol 20 No. 2 Desember 2017.

⁶⁸Abdul Hadis, Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.29-30.

untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.⁶⁹

Dalam suatu organisasi kepemimpinan adalah hal yang memiliki peran sangat penting. Mutu kepemimpinan dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Berjalannya suatu organisasi secara efektif dan efisien dapat ditentukan oleh seorang pemimpin yang memiliki kejujuran, rasa bertanggung jawab, kecerdasan, terbuka, dapat paham dengan tugas dan kewajibannya, dapat memahami anggotanya, dan dapat memotivasi para anggotanya. Seorang pemimpin harus memiliki kesadaran bahwa ia memiliki kemampuan untuk mempengaruhi baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Seorang pemimpin harus bisa menjadi teladan dan memberikan inspirasi bagi anggotanya dalam melaksanakan tugas, sehingga mereka memimpin berdasarkan tujuan yang telah ditentukan. Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga dalam mencapai suatu tujuan dapat dilihat dari pemimpinnya, karena seorang pemimpin dapat memberikan perubahan-perubahan lingkungan eksternal pada lembaga pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu lembaga pendidikan harus memiliki kepala sekolah yang efektif dalam menjalankan kepemimpinannya. Tantangan bagi kepala madrasah adalah bagaimana menjadi pendorong atau pelopor perubahan pada suatu lembaga pendidikan. Menciptakan sekolah yang efektif dan fungsional dalam mencapai keinginan

⁶⁹ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.181.

pelanggan, perlu adanya hal-hal baru dalam sekolah itu sendiri, baik dalam metode dalam pembelajaran, pembiayaan, alat teknologi yang canggih, materi ajar yang bermutu tinggi, serta dapat menghasilkan lulusan yang baik dan berkompotensi. Seorang pemimpin harus mempunyai inovasi-inovasi, memiliki visi, dan memiliki mental yang prima. Ia juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan sebuah keberhasilan perubahan, karena ia menjadi ujung tombak dalam pembaharuan.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin dalam pendidikan, seorang pemimpin harus membantu terciptanya iklim sosial yang baik sehingga dapat menciptakan suasana persaudaraan dan kerja sama dengan penuh kebebasan. Dapat memberikan rangsanagn dan bantuan pada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan yang akan dicapai. Seorang pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab dalam pengambilan sebuah keputusan, berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif, serta dapat mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasinya. Persentuhan antara anggota sekolah dan luar sekolah dapat saja terjadi, dan momen ini harus dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya, melalui bentuk progja sekolah yang telah dirancang bersama tenaga pendidik dan warga sekolah lainnya. Kesempatan akan diberikan pada

tenaga pendidik untuk dapat mengembangkan pekerjaannya melalui program yang memungkinkan untuk berkembang dalam dirinya.⁷⁰

D. Penelitian Relevan

Berdasarkan telaah pustaka dan kajian penulis, ditemukan penelitian yang relevan, yaitu:

1. Sani Hidayati Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, tahun 2014 dengan judul skripsi “Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Manajemen Strategi di Madrasah Aliyah Roudhotul Huda Purwosari Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah” menyimpulkan bahwa dalam peningkatan mutu tenaga pendidik melalui manajemen strategis maka harus dilakukan pengamatan lingkungan yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan internal dan eksternal, formulasi strategi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan, dan implementasi secara maksimal dan optimal, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan standar yang diinginkan.
2. Juliana, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, tahun 2019 dengan judul skripsi “Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Hasanuddin Teluk

⁷⁰Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2016), h. 69-71.

Betung Bandar Lampung” menyimpulkan bahwa dalam mengatasi keterbatasan waktu membimbing guru dalam meningkatkan kualitas maka kepala madrasah lebih memperhatikan guru dan mengikuti Workshop, diklat, dan IKT baik yang diselenggarakan pihak madrasah maupun pihak luar. Dan bagi tenaga pendidik diharapkan selalu berusaha menjadi guru yang profesional dengan menguasai kajian akademik agar meningkatkan kinerja.

3. Fitri Dini Mulyani, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, tahun 2018 dengan judul skripsi “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung” menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Dalam melakukan pengawasan kepala sekolah melakukannya dengan pengawasan ke kelas-kelas saat kegiatan belajar berlangsung. Pengawasan dilakukan kepada semua guru untuk menilai kinerja guru. Kepala sekolah juga sudah memberikan motivasi dengan baik, motivasi diberikan secara pribadi maupun saat rapat kepada guru-guru untuk memberikan semangat kepada para guru. Evaluasi kegiatan belajar dan kinerja guru dilakukan kepala sekolah setiap akhir tahun ajaran untuk mengetahui seberapa besar keberhasilan siswa dalam menerima pelajaran dan mengetahui apakah kinerja guru semakin baik dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.
- Depdikbud. 1994:63.
- Fatoni, Malik. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kab. Tangerang, *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*. Vol.3 No.2, Desember 2017.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.5 No.1, 2018.
- Hadis, Abdul dan Nurhayati B. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Hasanah, Siti Nurhidayatul. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vo.4, No.2, November 2016.
- Irfan Rosyadi, Yogi dan Pardjono. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 3, No.1, April 2015.
- Kodiran. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah/Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.8 No.2, Desember 2018.
- Lazwardi, Dedi. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 No.2, 2016.
- Maolani, Rukaesih A dan Ucu Cahyana. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Mulyasa. *Kurikulum Yang Disempurnakan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- . *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.

- Nursalim. Profesional Guru, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol.20 No.2, Desember 2017.
- Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: alfabeta, 2015.
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Purwanti, Sri. Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, *Al Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 No.1, 2016.
- Qodratilah, Taqdie Meity. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011.
- Seknun, M. Yusuf. Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol.15, No.1, 2012.
- Samsurizal. Kepala MAN 2 Bandar Lampung, *Wawancara*, Hari Senin 21 Oktober di Ruang Kantor.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Sugiyono. Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman, Diklat Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Bahasa Madura Di SDN Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Maduran, *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Vol.6 No.1, 2004.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suryadi. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2016.
- Sutopo, Ariesto Hadi dan Adrianus Arief. *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan Nvivo*. Jakarta: Kencana Prenasa Media Group, 2010.
- Tuala, Riyuzen Praja. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018.