

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
SUMBER DAYA MANUSIA di MTs MATHLA'UL ANWAR  
LABUHAN RATU BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan untuk di Seminarkan dalam Penyusunan Skripsi Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**



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

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
SUMBER DAYA MANUSIA di MTs MATLA'UL ANWAR  
LABUHAN RATU BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan untuk di Seminarkan dalam Penyusunan Skripsi Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Disusun Oleh :**

**Septia Purnawati**

**NPM : 1611030068**

**Prodi : Manajemen Pendidikan Islam**



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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan judul

Judul merupakan bagian sangat penting dan mutlak kegunaannya dalam semua bentuk tulisan atau kerangka, agar tidak ada terjadi kesalah pahaman antara pembaca dengan apa yang di maksud oleh penulis, maka peneliti akan menjelaskan kata-kata yang terdapat dalam judul sekripsi ini.

Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Labuhan Ratu Bandar Lampung

#### 1. Peran

Peran yaitu seperangkat tingkah laku yang di harapkan di miliki oleh yang berkedudukan di masyarakat ataupun sebuah lembaga. Dalam hal ini kepala madrasah perlu menjalankan perannya sesuai dengan hak dan kewajibannya.<sup>1</sup> Maka kepala sekolah sangat di harapkan menjalankan perannya sesuai dengan yang di harapkan warga sekolah.

#### 2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.<sup>2</sup> Sedangkan Kepalamadrasah yaitu personil madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).cet ke 3.h.17

<sup>2</sup>E. Mulyasa, *Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004).cet ke 4.h.24

<sup>3</sup>Daruyanto, H.M, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001).cet ke 2.h. 80.

Maka yang di maksud kepala madrasah yaitu personil sekolah yang bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan kepada masyarakat sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah dan seluruh kegiatan madrasah.

### 3. Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia dapat dikategorikan dalam dua aspek yaitu, aspek kualitas. Kualitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.<sup>4</sup>

#### **B. Alasan Memilih Judul**

Judul merupakan cerminan pokok pembahasan skripsi ini, oleh karena itu, dalam mengutarakan suatu persoalan, diperlukan motif yang mendorong untuk mengetengahkan masalah tersebut, sebagai landasan kajian selanjutnya. Dengan demikian alasan penulis menentukan judul ini yaitu sebagai berikut :

---

<sup>4</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. h. 19

1. Penulis ingin mengetahui peranan kepala madrasah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung
2. Peran Kepala madrasah dalam Sumber Daya Manusia merupakan proses dimana pemimpin mempengaruhi, mendukung dan bekerja sama dengan masyarakat madrasah dalam organisasi pendidikan/Madrasah dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan sebelumnya.

### C. Latar Belakang Masalah

Setiap lembaga pendidikan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Karena sumber daya manusia merupakan landasan teologis yang sangat urgen dalam menentukan suatu keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun organisasi.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship* (Bandung: PT Alfabeta, 2012)., h.7

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan di samping faktor lain seperti modal, karena itu, sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan atau lembaga yang di kenal dengan manajemen sumber daya manusia.<sup>6</sup> Setiap organisasi tidak mungkin dapat sukses tanpa keneradaan orang-orang di balik organisasi tersebut. Oleh karena itu, manusia merupakan bagian penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi di suatu madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung , manusia seperti bahan bakar yang menjadi sumber energi berjalannya suatu organisasi di madrasah untuk mencapai tujuannya. Di setiap kesuksesan organisasi selalu terdapat SDM yang hebat. Manusia sebagai sumber daya di dalam organisasi suatu madrasah harus dikelola agar terkoordinasi dengan baik dan dapat mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila organisasi ini tidak di kelola dengan benar maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan.<sup>7</sup>

Disisi lain sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan kemajuan suatu Negara, walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah tetapi jika tidak ditopang atau didukung

---

<sup>6</sup>Marihot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2002).h.2

<sup>7</sup>Basuki Wibawa, *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan Dan Vokasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).cet 1.h-314

dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka Negara tersebut tidak akan pernah maju. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau lembaga. Dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia itu sendiri.<sup>8</sup>

Dengan demikian jika sudah terciptanya SDM yang sadar akan kepedulian serta berkualitas dan sarana prasarana yang telah mampu menunjang proses pendidikan di Madrasah maka tujuan pendidikan Madrasah dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan apa yang diharapkan. John Gardner, mengatakan bahwa, suatu bangsa akan menjadi besar apabila bangsa itu percaya pada sesuatu itu harus berdimensi moral, sesuatu yang berdimensi moral tidak lain adalah Dengan demikian jika sudah terciptanya SDM yang sadar akan kepedulian serta berkualitas dan sarana prasarana yang telah mampu menunjang proses pendidikan di Madrasah maka tujuan pendidikan Madrasah dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan apa yang diharapkan. John Gardner, mengatakan bahwa sumber dari ajaran agama. Agama akan membentuk manusia bermoral apabila dilakukan melalui jalur proses pendidikan (Pendidikan Agama Islam). Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Mujadillah ayat 11 yaitu:

---

<sup>8</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, CV (Bandung: Mandar Maju, 2001).h.5

أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجْلِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Artinya:” Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>9</sup>

Kepala Madrasah adalah tenaga fungsional guru yang di berikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara tenaga pendidik yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>10</sup> Kepala Madrasah merupakan pemimpin yang sangat berpengaruh besar terhadap proses pendidikan yang disuatu sekolah. Dalam proses pendidikan Kepala Madrasah memiliki peran serta tanggung jawab untuk dapat mengembangkan, memanfaatkan dan meningkatkan Sumber Daya yang ada pada sekolah. Kepala Madrasah yang baik adalah Kepala Madrasah yang mampu menjalankan tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan kepadanya sebagai amanat yang telah dipercayakan untuk dapat berlaku adil dan mampu mencapai tujuan pendidikan dengan baik sesuai yang

<sup>9</sup>Departemen Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahnya* (Surabaya: Mahkota, 2013).h.465

<sup>10</sup>W.J.S Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976).h.482



diharapkan. Sebagaimana telah dijelaskan pada Al – Qur'an dalam surat An-Nisa ayat 58, sebagai berikut:

﴿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 memberikan pengajaran dengan sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.<sup>11</sup>

Dengan demikian kepala madrasah yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan dapat berlaku adil pada seluruh akademisi madrasah MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung baik dalam hal pengambilan keputusan maupun pemberian kebijakan merupakan tujuan dari madrasah. Kepala madrasah harus memiliki inisiatif untuk dapat memanfaatkan sumberdaya yang ada dan suatu standar yang harus di terapkan pada seluruh anggota madrasah. Dengan demikian fungsi kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan professional dalam organisasi sekolah yang memiliki wewenang mengatur, mengawasi serta bekerjasama dengan para guru-guru dalam proses kegiatan mendidik siswa dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan.<sup>12</sup> Selain memiliki sebagai pemimpin kepala madrasah juga harus berperan lebih dominan dalam

<sup>11</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahannya* (Bandung: CV Diponegoro, n.d.).

<sup>12</sup>Haris, Bm, "Personil Administration In Education Leadership For Instruction Improvement," *Bostom Allyn And Bacom Inc*, 1979.h.132

mengontrol dan mengawasi proses pelaksanaan operasional madrasah secara keseluruhan.

Peran kepala madrasah sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi, maju mundurnya suatu organisasi sangat di tentukan suatu pimpinan, kepala madrasah juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada di madrasah tersebut. Menurut E. Mulyasa di dalam bukunya untuk menjadi kepala madrasah professional mengatakan kepala madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator.<sup>13</sup>

Berdasarkan peran dan fungsinya penulis memfokuskan penelitiannya di Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung hanya memfokuskan sebagai edukator, motivaor, supervisor, dan sebagai leader karena untuk meningkatkan sumber daya manusia (tenaga pendidik). dibutuhkan strategi, sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud sesuai dengan harapan Madrasah.

Menurut Wahyusumijo di dalam bukunya memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidikan melainkan harus di pelajari keterkaitannya dengan makna

---

<sup>13</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009). cet ke 10. h. 98

pendidikan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik dan *artistic*.<sup>14</sup>

Selain itu Peran kepala madrasah juga sangat penting dalam memajukan dan mengelola lembaga pendidikan, sumber daya manusia serta sarana penunjang seperti sarana dan prasarana juga termasuk sektor yang harus di perhatikan di Madrasah, maka dari itu perlu peran kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia serta pengembangan sarana dan prasarana di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.

Terdapat tabel yang menggambarkan Deskripsi tentang kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.

#### 1. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan salah satu bagian dari suatu madrasah yang bertugas langsung dalam kegiatan proses belajar mengajar di madrasah.

Tabel untuk gambaran keberadaan guru di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung dengan berbagai hasil distribusi dapat dilihat sebagai berikut:

---

<sup>14</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Wali Pers, 2002).h.122

**Table 1**  
**Kualifikasi akademik pendidik**

No	Pendidikan Terakhir	Status kepegawaian				Jumlah
		PNS		Honorar		
		Lk	Pr	Lk	Pr	
1	SMA	-	-	-	-	-
2	D2	-	-	-	-	-
3	D3	-	-	1	1	2
4	S1	1	2	2	9	14
5	S2	-	-	-	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

(Sumber: data kepegawaian Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Bandar Lampung)

Tenaga Pendidik di MTs Mathla'ul Anwar saat ini memiliki 16 tenaga pendidik dengan perincian 4 guru laki laki dan 12 guru perempuan dan yang berstatus guru PNS ada 3 orang dan yang berstatus honorar sebanyak 13 orang dan dari data guru MTs Mathla'ul Anwar tingkat pendidikan yang D3 ada 2 orang dan pendidikan tingkat S1 ada 14 orang dan guru yang mengajar tidak sesuai dengan pendidikannya ada 7 orang. Dari penjelasan diatas terlihat bahwa tenaga pendidik di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung memiliki kendala dalam kualitas SDM

dan pihak madrasah berusaha mengupayakan meningkatkan kualitas SDM tersebut melalui seminar dan penataran.

## 2. Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan memiliki peran yang cukup penting dalam membantu kegiatan operasional Madrasah. Berikut deskripsi tenaga administrator MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung berdasarkan pendidikan dan status kepegawaiannya adalah sebagai berikut:

**Table 2**  
**Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Status kepegawaian				Jumlah
		PNS		Honorer		
		Lk	Pr	Lk	Pr	
1	SD/MI	-	-	-	-	-
2	SLTP/MTS	-	-	-	-	-
3	SMA/SMK/MA	-	-	-	-	-
4	D2	-	-	-	-	-
5	D3	-	-	-	-	-
6	S1	-	-	2	1	3
7	S2	-	-	-	-	-
	<b>Jumlah</b>	-	-	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

(Sumber: data kepegawaian Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Bandar Lampung)

Dari penjelasan data diatas MTs Mathla'ul Anwar Bandar Lampung belum cukup memenuhi standar kualifikasi akademik, maka dari itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangatlah diperlukan agar

para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitasnya, sehingga dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan keahlian dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Bedasarkan hasil dari pra penelitian pada kepala madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung sebagai edukator telah mencobadengan cara menjadikan bawahan sebagai partner serta mengawali hari dengan tadarus setiap harinya sebelum kegiatan belajar mengajar dilakukan dengan harapan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta peran sebagai motivator yang dilakukan kepala madrasah dengan cara memotivasi pada saat rapat dengan harapan hal tersebut mampu meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dari observasi terhadap kepala madrasah diperoleh bahwa kepala Madrasah telah melakukan kunjungan kelas langsung untuk memantau proses kegiatan belajar mengajar yang diharapkan dengan langkah tersebut kepala madrasah dapat melaksanakan fungsi perannya sebagai supervisor dan Peran sebagai leader yang dilakukan oleh kepala Madrasah dengan cara memberikan sikap dan tindakan yang dapat menjadi panutan atau contoh bagi seluruh warga madrasah. Dari observasi diatas kepala madrasah Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung dirasa telah melakukan fungsi perannya dalam kegiatan operasional sekolah.

Kepala Madrasah telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di

Madrasah yaitu dengan cara memberikan pelatihan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Namun dari hasil observasi dugaan sementara peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah MTs Mathla'ul Anwar dirasa masih belum memberikan hasil yang sesuai harapan hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara dengan salah satu tenaga pendidik menyatakan jumlah pelatihan hanya diberikan 1 kali dalam setahun. Hal tersebut dirasa tidaklah cukup untuk dapat membantu dalam memberikan *progress* yang signifikan pada kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.

Dugaan sementara dari beberapa masalah di atas harus dilakukan beberapa upaya oleh kepala Madrasah agar operasional Madrasah berjalan dengan sebagaimana mestinya. Beberapa upaya yang harus dilakukan Kepala Madrasah menurut Mulyati, yang mengutip pendapat Mondy, Noe, dan Premeaux menyatakan bahwa meningkatkan SDM meliputi: (1) pelatihan (training), (2) pengembangan (development), (3) pengembangan karir (career development), dan (4) penilaian kinerja (performance appraisal).<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>Mulyati and Deti, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Aparatur Eselon III Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Individu. Disertasi* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2012).hal.46

#### **D. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis membuat fokus penelitian pada bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung

#### **E. Sub Fokus Penelitian**

1. Peran kepala madrasah sebagai edukator
2. Peran kepala madrasah sebagai motivator
3. Peran kepala madrasah sebagai supervisor
4. Peran kepala madrasah sebagai Leader

#### **F. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian adalah pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui riset atau pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis merumuskan masalah yaitu, sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai edukator dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung ?
2. Bagaimana peran kepala madrasah sebagaimotivator dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung?
3. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung?



4. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai leader meningkatkan sumber daya manusia MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung?

### **G. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepala madrasah sebagai edukator, motivator, supervisor, leader dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.

### **H. Segnifikan Penelitian**

1. Sebagai bahan acuan untuk memahami peran kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.
2. Secara teori hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan pengetahuan tentang pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia .
3. Sebagai panduan dan pedoman keilmuan untuk memahami pengetahuan tentang meningkatkan sumber daya manusia.

### **I. Metode Penelitian**

#### **1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian**

Pendekatan ini menggunakan pendekatan yang bersifat kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif merupakan langkah-langkah pendekatan penelitian sosial untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar yang sesuai

dengan tempat yang di teliti. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah bukan berupa data angka-angka tetapi berupa kata-kata dan gambar.<sup>16</sup> Sedangkan Menurut Sugiyono Metode penelitian naturalistik atau kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.<sup>17</sup> Menurut Iskandar Hakikat penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fokus penelitian dengan tujuan mencoba memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapat informasi atau data yang diperlukan<sup>18</sup>

## 2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu

---

<sup>16</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007).h.11

<sup>17</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2002). h.8

<sup>18</sup>Iskandar, *Psikologi Pendidikan (Sebuah Orientasi Baru* (Cipayung: Gaung Persada (GP) Press, 2009).h.11

orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. sumber data dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang langsung di kumpulkan oleh peneliti untuk mendapatkan data secara langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh penulis adalah hasil wawancara dengan kepala madrasah, tenaga pendidik, waka MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung dari sumbernya. memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti bila orang lain bercerita adalah data berbagai literature yang relevan.<sup>19</sup>

### 3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Metode observasi merupakan suatu penyelidikan yang dilakukan secara sengaja sistematis dengan menggunakan indera beberapa peristiwa yang terjadi atau berlangsung ditanggapi pada

---

<sup>19</sup>Prasetya Irawan, *Logika Dan Prosedur Penelitian* (Jakarta: STAIN-LAN Press, 1999). cet ke 1. h.86-87

waktu peristiwa tersebut terjadi. Menurut Narbuco Cholid, metode observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>19</sup>

Menurut Spradley, tujuan observasi yaitu memahami norma, pola dan perilaku yang di amati, setelah itu Spradley mengemukakan bahwa yang di amati yaitu situasi social yang terdiri dari tempat, pelaku dan aktivitas. Tempat yaitu dimana tempat di lakukannya observasi, lingkungan, di rumah, sekolah, kelas, dan lain-lain. Pelaku adalah orang yang berperan dalam masalah yang di teliti seperti pengawas, tenaga pendidik, peserta didik, masyarakat dan lain-lain. Sedangkan aktifitas yaitu pelaku sebagai yang di teliti melakukan kegiatan seperti kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan masalah apa yang di teliti.<sup>20</sup>

Dalam pengumpulan metode observasi ini peneliti menggunakan bentuk observasi partisipatif. Observasi partisipatif adalah penelitian terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku tampak. Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti

---

<sup>20</sup>Aunu Roriq Djailani, "Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif" XX, no. 1 (2013).h.84-85.

melakukan pengamatan terhadap peran kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Bandar Lampung.

Teknik observasi dilakukan di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung untuk mendapatkan data tentang manajemen sumber daya manusia, observasi ini dilakukan terhadap kepala madrasah MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.

b. Wawancara (*Interview*)

Salah satu pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, yaitu suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada para responden, dan kegiatan dilakukan secara lisan. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari wawancara. Wawancara digunakan peneliti untuk menilai keadaan seorang misalnya untuk mencari data tentang variable latar belakang siswa, orang tua, pendidikan, sikap terhadap sesuatu.<sup>21</sup>

Peneliti menggunakan jenis wawancara semi terstruktur, yaitu jenis wawancara yang telah dibuat sentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, dan kemudian satupersatu diperdalam untuk mengorek pertanyaan lebih lanjut.<sup>22</sup> Hal ini peneliti gunakan agar proses

---

<sup>21</sup>Joko Subagyo, *Metodelogi Penelitian Dalam Teori Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004).h. 63

<sup>22</sup>Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).h.4

wawancara tidak terlalu kaku saat berlangsung akan tetapi bersifat fleksibel, dalam penelitian ini penulis menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan tujuan menemukan permasalahan yang lebih terbuka dan intensif, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.

Adapun wawancara ini dilakukan secara langsung bertatap muka dengan pihak yang dijadikan responden seperti kepala madrasah, di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.

#### c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu cara mencari data mengenai hal-hal yang bersifat dokumen terhadap alokasi penelitian antara lain seperti, metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, foto, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>23</sup>

#### 4. Analisis Data

Teknik analisa data dalam ini penelitian menggunakan analisis kualitatif, dilakukan saat pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis selanjutnya diperoleh dikembangkan pola hubungan tertentu.

---

<sup>23</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).h.201

Langkah yang di tempuh penulis dalam menganalisa data yaitu sebagai berikut :

a. Reduksi data

Reduksi data yaitu proses analisis untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, mencari pola dan tema dan membuang yang tidak penting. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang selanjutnya, dan mencarinya apabila di perlukan.<sup>24</sup>

b. Penyajian data

Penyajian data dapat di lakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif yaitu teks yang bersifat naratif. Dengan penyajian seperti ini diharapkan informasi tertera dengan baik dan benar menjadi bentuk yang dapat dan mudah di pahami untuk menarik kesimpulan.

c. Verifikasi Data

Dalam langkah ini analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara, dan bias

---

<sup>24</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009).h.338

berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data seterusnya. Apabila, kesimpulan yang di kemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>25</sup>

#### d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan yaitu upaya mengkonstruksi dan menafsirkan data untuk menggambarkan secara lebih dalam mengenai masalah yang diteliti. Setelah data penelitian terkumpul seterusnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan data yang bersifat kualitatif yang di artikan “metode kualitatif” sebagai prosedur dalam menghasilkan data deskriptif berupa kata dan tertulis atau juga lisan dari perilaku orang di amati. Dalam penarikan kesimpulan harus berfikir induktif, kesimpulan yang di taril atas dasar data empiris setelah sebelumnya dilakukan verifikasi data.<sup>26</sup>

### 5. Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat di pertanggungjawabkan keabsahan hasil penelitian, karena tidak mungkin pengecekan instrument

---

<sup>25</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018).. 252.

<sup>26</sup>Nana Sudjana, *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi* (Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 1999).h.86



penelitian yang diperankan oleh peneliti sendiri, maka perlu di periksa keabsahan datanya.

Untuk menentukan keabsahan (*trustworthiness*) data di perlukan teknik pemeriksaan. Ada empat criteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*depenbality*), dan juga kepastian (*confirmability*).<sup>27</sup>

Uji keabsahan data dalam penelitian menggunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian berbagai macam cara untuk menguji keabsahan data dalam penelitian yaitu menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data untuk pengecekan ataupun sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam, salah satunya yaitu penulis menggunakan triangulasi sumber menguji data dengan cara mengecek data yang diperoleh beberapa sumber dan dari tiga data sumber tidak bias di sama ratakan seperti kuantitatif namun mana pandangan yang sama, berbeda, dan mana yang spesifik dari data sumber data tersebut.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuanitatif Kualitatif Dan R&D*, 2009.h.270-274

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kepala Madrasah

##### 1. Pengertian Kepala Madrasah

Dua kata kunci yaitu “ Kepala sekolah atau madrasah” yang disebut “kepala” dan “sekolah” dapat di artikan “ketua atau pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga sedangkan “sekolah” dimana sebuah lembaga dimana tempat dimana menerima dan member pelajaran.<sup>29</sup>

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah/madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional pendidik yang di beri tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antar tenaga pendidik yang member pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.<sup>30</sup>

Kepala madrasah juga yaitu mereka yang berkontribusi mengarahkan tujuan madrasah dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan madrasah. Kepala madrasah membentuk sikap profesional, ketrampilan, kecakapan akademik dan intelektual tenaga pendidik : kreativitas dan daya cipta, motivasi internal untuk tenaga pendidiknya, partisipasi dalam pelatihan tenaga

---

<sup>29</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, Perum Balai Pustaka* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 1988).h.420 & 796.

<sup>30</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah , Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT Raja Graferindo Persada, 2010).h.95

pendidik, dalam pelayanan dari tenaga pendidik, membuat keputusan tentang materi mata pelajaran dan kepercayaan tentang tujuan dan kegunaan madrasah<sup>31</sup>

Kepala madrasah adalah sosok yang diberikepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang (anak buah) untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diberikan oleh anak buah ini adalah didasarkan pada beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama.<sup>32</sup>

Dengan demikian secara umum seorang kepala madrasah dapat di artikan sebagai “seorang tenaga fungsional guru yang di berikan tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran<sup>33</sup>

Kata “Kepala” dapat di artikan “Ketua” atau Pemimpin” dalam suatu organisasi atau atau suatu lembaga. Sedangkan “Madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan member pelajaran.

Dengan demikian secara sederhana Kepala Madrasah dapat di definisikan sebagai “Seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk

---

<sup>31</sup>Ogbonna Nwaju Ememe, Stella Chinasa Ezeh, and Cecilia Ekemezie A, “*The Role Of Head-Teacher In The Development Of Entrepreneurship Education In Primary Schools*” 4, no. 1 (2013).

<sup>32</sup> Muhammad Saroni, *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompeten* (Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2006).h.37

<sup>33</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah , Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*.h.83

memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat interaksi antara guru atau pengajar dan murid yang menerima ilmu dari pengajar. Hal tersebut tidak terlepas dari sosok yang sangat dibutuhkan dalam kepemimpinan seperti yang terkandung pada surat Al-Anbiya ayat 73 dibawah ini:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ  
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ۗ ۷۳

Artinya : Kami telah menjadikan mereka pemimpin sesuai dengan perintah kami dan telah mengungkapkan kepada mereka bahwa mereka melakukan perbuatan baik, melakukan doa, melakukan amal, dan hanya kepada kami yang mereka sembah.<sup>34</sup>

Dari ayat diatas dapat kita simpulkan bahwa seorang Kepala Madrasah tidak hanya dapat untuk member perintah atau mendelegasikan suatu pekerjaan namun dibuthkan pula sosok pemimpin yang adil.

Keadilan harus dirasakan oleh semua pihak dan golongan diantara bentuknya yaitu dapat mengambil keputusan yang adil antara pihak yang berselisih, mengurus dan melayani seluruh warga madrasah tanpa memandang status sosial, etnis budaya dan latar belakang.

Kata dari “Memimpin” dari rumusan yang mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber pada suatu Madrasah yang ada sehingga dapat di gunakan secara maksimal mencapai tujuan yang telah di tetapkan.Kata pemimpin dalam praktik organisasi mengandung konotasi membimbing, melindungi, membina, mengarahkan, menggerakkan,

<sup>34</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahannya*.

memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Kepala madrasah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pendidik, sebagai pemimpin, dan seorang kepala sekolah tidak kalah penting dapat berperan sebagai staf. Kepala madrasah yaitu jabatan pemimpin tidak bisa dengan orang yang tanpa pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang di angkat menjadi kepala madrasah harus di tentukan melalui prosedur-prosedur serta persyaratan tertentu seperti : latar belakang pendidikan,usia, pangkat,pengalaman,dan integritas.<sup>35</sup>

Kepala madrasah merupakan suatu motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya di realisasikan.

Kinerja kepemimpinan kepala madrasah dalam kaitannya dengan manajemen berbasis sekolah di sekolahnya untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Berkaitannya dengan itu,yang efektif dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam manajemen berbasis sekolah dapat dilihat berdasarkan kreteria berikut:

- a. Untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif mampu memberdayakan guru-guru.
- b. Menyelesaikan tugas dan pekerjaan mampu sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.

---

<sup>35</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).hal 82-85

- c. Mampu mempererat hubungan dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah dan pendidikan.
- d. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- e. Bekerja dengan tim manajemen.
- f. Berhasil mewujudkan tujuan madrasah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pidarta mengemukakan ada tiga macam ketrampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga ketrampilan tersebut yaitu keterampilan konseptual adalah keterampilan untuk memahami dan mengorganisasikan organisasi, keterampilan manisiawi adalah keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, serta keterampilan teknik ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, teknik, metode, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Dan selanjutnya di kemukakan bahwa untuk memiliki kemampuan, terutama kemampuan konsep, para kepala madrasah di harapkan melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut: (1) terus-menerus belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara bekerja para guru dan para pegawai sekolah lainnya; (2) melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana; (3) membaca berbagai hal berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan; (4) memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain; (5) berfikir untuk masa yang akan datang dan seterusnya;(6) merumuskan ide-ide yang dapat di uji

cobakan. Selain itu, kepala madrasah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan serta motivasi para guru dan pekerja lain.<sup>36</sup>

Begitu juga lembaga pendidikan di pahami sebagai suatu organisasi kepemimpinan dan manajemen menjadi menarik untuk dikaji. Sebagai suatu organisasi, lembaga pendidikan memerlukan tidak hanya seorang manajer untuk mengelola sumber daya lembaga pendidikan yang lebih berkonsentrasi pada permasalahan administrasi dan anggaran lainnya, dan tetapi juga memerlukan pemimpin yang dapat menciptakan sebuah visi dan mengilhami staf dan semua komponen individu yang terkait dengan lembaga suatu pendidikan.

Tanpa kehadiran kepemimpinan pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan secara efektif. Kepemimpinan pendidikan yaitu proses pemimpin yang keberadaannya dapat secara langsung di pilih, di tetapkan oleh yayasan atau juga di tetapkan oleh pemerintah. Menurut Mulyono, kepala lembaga pendidikan harus memiliki beberapa persyaratan untuk menciptakan sekolah yang mereka pimpin menjadi sekolah yang efektif, antara lain.<sup>37</sup>

- a. Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik.
- b. Berpegang teguh pada tujuan yang akan di raih.
- c. Bersemangat.

---

<sup>36</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Dan Implementasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002).hal 126

<sup>37</sup>Abd. Wahab and Andi Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011).hal. 114.

- d. Mahir dalam memberi bimbingan.
- e. Jujur.
- f. Cerdas.
- g. Mampu di dalam hal mengajar dan menaruh perhatian kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.<sup>38</sup>

## 2. Peran Kepala Madrasah

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata *peran* berarti perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.<sup>39</sup> Jadi peran kepala madrasah merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi masyarakat baik didalam sekolah maupun dilingkungan sekitar dalam bertingkah laku dan tindakan. Dalam sudut pandang sosiologi Soerjono Soekonto menguraikan deskripsi peran yaitu :

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi tempat seseorang dalam masyarakat, peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.

---

<sup>38</sup>Viethzal Rivai and Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005).h.2

<sup>39</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005).h. 854



- b. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peran dapat juga dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.<sup>40</sup>

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang di pikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Kepala madrasah di tuntutan untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien.

Hubungan yang harmonis ini membentuk; 1) saling pengertian antara sekolah, orang tua, masyarakat, dan lembaga-lembaga lain yang ada di dalam masyarakat, termasuk dunia kerja, 2) saling membantu antara sekolah dan masyarakat karena mengetahui manfaat, arti dan pentingnya peranan masing-masing, 3) kerja sama yang erat antara sekolah dengan berbagai pihak yang ada di masyarakat dan mereka merasa ikut bertanggung jawab atas suksesnya pendidikan di sekolah.<sup>41</sup>

Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya,

<sup>40</sup>Soerjono Soekonto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Grafindo Persada, 2000).h.269

<sup>41</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004).hal. 187

dan pendaya gunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.<sup>42</sup>Berdasarkan fungsi kepala madrasah tersebut penulis akan memfokuskan pada salah satu peran kepala madrasah yaitu:

**a. Kepala madrasah sebagai educator (pendidik)**

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah.Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolahnya.Serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta.

Seorang pemimpin atau kepala madrasah membutuhkan tenaga pendidik yang ideal untuk dapat tercapainya hasil proses belajar dan mengajar dengan baik dan sempurna sehingga dapat menciptakan suasana madrasah yang kondusif dan berjalan sesuai harapan madrasah, seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Baqarah ayat 31 :

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ۝ ۳۱

Artinya: Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Malaikat lalu berfirman: “Sebutkanlah kepada-Ku nama bendas-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar!

---

<sup>42</sup>E. Mulyasa.hal 25.

Dari ayat di atas dapat di simpulkan bahwa sebagai kepala madrasah harus mampu untuk dapat mengajarkan tenaga pendidik dengan baik agar mampu memberikan kinerja yang baik.

Menurut E.Mulyasa Kepala madrasah sebagai educator, meliputi pembinaan mental, pembinaan moral dan pembinaan fisik bagi tenaga pendidik.<sup>43</sup> Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh kepala madrasah terhadap peranannya sebagai pendidik, menurut Wahjosumidjo yang mencakup dua hal pokok, yaitu sasaran atau bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan .Ada tiga kelompok sasaran utama, yaitu pada tenaga pendidik atau tenaga fungsional atau yang lain, tenaga administrative (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik.

Disamping ketiga sasaran utama pelaksanaan peranan kepala madrasah sebagai pendidik, terdapat kelompok sasaran lain, yang tidak kalah pentingnya kontribusi terhadap pembinaan kehidupan madrasah, yaitu organisasi orang tua siswa, organisasi siswa dan organisasi para tenaga pendidik.<sup>44</sup> Dalam peran sebagai pendidik, kepala madrasah harus bisa menanamkan, memajukan, meningkatkan sedikitnya empat macam pembinaan mental, pembinaan moral, fisik, dan aristik bagi guru dan staf lingkungan yang dipimpin.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006).h.98

<sup>44</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Wali Pers, 2002).h.124

<sup>45</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Dalam Konteks Menyuksekkan MBS Dan KBK* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005).h.99-100

a. Pembinaan mental

Membina tenaga pendidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak, dalam beberapa hal kepala madrasah bisa membuat iklim yang kondusif. agar setiap tenaga kependidikan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, proporsional dan profesional. kepala madrasah harus berusaha melengkapi sarana prasarana dan sumber belajar agar dapat memberikan kemudahan kepada guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar. Mengajar dalam arti memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik.

b. Pembinaan moral

Membina tenaga kependidikan tentang hal-hal berkaitan dengan ajaran baik dan buruk dalam perbuatan. sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Diharapkan kepala madrasah yang profesional bisa terus berusaha memberikan penceranaan nasehat yang baik kepada seluruh warga madrasah, misalnya, pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.

c. Pembinaan fisik

Membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan jasmani rohani atau badan, kesehatan tubuh secara penampilan yang lahiriyah. Kepala madrasah yang profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan dapat terlibat

secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olah raga, baik yang diprogramkan di madrasah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat disekitar Madrasah.

d. Pembinaan aristik

Membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan keindahan terhadap seni manusia. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang dilaksanakan setiap semester atau tahun ajaran. Dalam hal ini kepala madrasah dibantu oleh staf jajaran harus bisa memberikan program aristik. Seperti karya wisata, dalam pelaksanaannya diharapkan tidak mengganggu pembelajaran. Pembinaan artistik harus ada keterkaitan dalam pengayaan dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Dalam empat pembinaan yang ada diatas kepala madrasah sebagai edukator harus memiliki strategi dalam meningkatkan profesionalitas kepada tenaga pendidik. Menciptakan iklim yang kondusif dimadrasah, memberikan nasehat kepada warga lingkungan madrasah dan dorongan seluruh tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran. Dalam hal ini faktor pengalaman akan mendukung terbentuknya pemahaman tenaga pendidik terhadap pelaksanaan tugas. Upaya kepala madrasah harus berusaha menanamkan empat macam pembinaan mental, moral, fisik dan aristik.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Sondang P Sigiang, *Organisasi, Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 1982).22

## b. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Salah satu tugas kepala madrasah sebagai supervisor adalah mesupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Supervisi pendidikan merupakan bantuan yang sengaja diberikan supervisor kepada guru dan staf untuk memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar termasuk menstimulir, mengkoordinasi dan membimbing secara berlamjutan pertumbuhan guru-guru secara lebih efektif dalam tercapainya tujuan pendidikan.<sup>47</sup>

Menurut sulistiyorini kepala madrasah sebagai spervaisor juga harus pandai meneliti dan jeli mencari dan menemukan syarat-syarat yang diperlukan bagi tujuan madrasah sehingga tercapainya secara maksimal.<sup>48</sup>

### a. Supervisi akademik

Pengertian supervisi dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas atau kepala madrasah dalam menjalankan tugas yang lebih tinggi dari guru. Supervisi akademik kepala madrasah sebagai proses pengawas dalam menjalankan bimbingan terhadap kegiatan pendidik dalam pembelajaran. peningkatan pelaksanaan tugas, pengelolaan proses pembelajaran, yang efektif dan efisien.

---

<sup>47</sup> Sulistiyorini and Muhammad Fathurrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014).h.357

<sup>48</sup> Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Elkaf, 2014).h.143

Dengan adanya supervisi akademik diharapkan kepala madrasah dapat melakukan peningkatan profesionalisme guru dalam pembelajaran. Sikap profesionalisme sangatlah penting bagi pendidik dalam menjalankan pelaksanaan pembelajaran, yang ditunjukkan dari kemampuan mamakai metode dalam pembelajaran penguasaan materi pembelajaran, dan suasana yang menarik dapat memotivasi peserta dalam pembelajaran sesuai yang diinginkan pembelajaran lebih baik.<sup>49</sup>

b. Program supervisi akademik

Program supervisi akademik berupa kegiatan yang akan dijalankan untuk memperbaiki kinerja dalam melakukan proses pembelajaran. Program supervisi dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil proses belajar mengajar. Supaya dalam kegiatan pembinaan relevan dengan peningkatan profesionalitas pendidik, program supervisi harus tampak jelas dan dapat dilaksanakan, sehingga dapat membantu kinerja pendidik. Dalam program supervisi yang baik berisi tentang kegiatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitas pendidik sebagai berikut.<sup>50</sup>

1. Kemampuan dalam menjabarkan kurikulum dalam program semester.

---

<sup>49</sup>Yuli Karyati, “Keefektifan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di SMK, (Media Manajemen Pendidikan)” 1 (2018).

<sup>50</sup> Suhardan D., *Standar Kinerja Guru Dan Pengaruhnya Terhadap Pelayanan Belajar* (Bandung: Dalam Mimbar Pendidikan, 2010).h.52-53

2. Kemampuan menyusun perencanaan dari satuan pembelajaran.
3. Kemampuan dalam menggunakan media alat pembelajaran dan memanfaatkan lingkungan sumber belajar.
4. Kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran dan hasil belajar (penilaian) siswa.
5. Dapat membimbing dan melayani murid yang kesulitan dalam pembelajaran.
6. Kemampuan mengelola dalam pembelajaran kurikrel dan ekstra kurikrel yang berkaitan dengan pembelajaran siswa.

c. Teknik teknik supervise

Hendaknya dalam menggunakan supervisi diharapkan mempunyai teknik teknik supervisi yang tepat. Teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam. Teknik yang bersifat individual, yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang.

1. Teknik Individual

Teknik individual yaitu teknik yang dilakukan perseorangan guru secara pribadi/individual adapun teknik yang bersifat individual dibedakan menjadi beberapa sebagai berikut:

a. Kunjungan kelas

Kunjungan kelas adalah kunjungan yang dilaksanakan oleh pengawas terhadap terhadap kelas-kelas tertentu guna untuk



melihat proses belajar mengajar mengenai perkembangan yang ada didalam kelas. Kunjungan kelas adalah permintaan dari kepala madrasah atau pengawas POKJAWAS (Kelompok kerja pengawas) masing masing wilayah. Guna untuk mendapatkan profesionalitas pendidik dalam menjalankan belajar dan meningkatkan proses pembelajaran. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan kunjungan kelas:

- 1) Kunjungan dapat dilakukan dengan memberi tahu ataupun tidak memberitahu tergantung sifat dan tujuan keperluan.
- 2) Kunjungan dapat dilakukan oleh kepala madrasah atau keinginan guru dan pengawas.
- 3) Sudah memiliki pedoman dalam menjalankan dan cacatan instrumem.
- 4) Sarana dan tujuan kunjungan harus jelas.

b. Observasi kelas

Observasi kelas dilakukan untuk melihat situasi belajar yang sesungguhnya. Hal-hal yang perlu diperhatikan, usaha kegiatan guru dan murid, usaha guru dan murid dalam upaya

penggunaan alat pembelajaran, dan bahan pelajaran dalam memperoleh pengalaman belajar lingkungan sosial.<sup>51</sup>

Dalam pengamatan tujuan observasi kelas untuk memperoleh data yang obyektif yang melihat kemungkinan terjadi kesulitan didalam peningkatan mutu pembelajaran yang terjadi. Diharapkan supervisor ketika melakukan observasi sudah mempunyai instrumen dan tujuan dalam observasi kelas sehingga tidak mengganggu dalam proses pembelajaran.

## 2. Teknik Kelompok

Teknik kelompok adalah suatu cara untuk melaksanakan program supervisi yang ditunjukkan pada dua orang atau lebih, bentuk-bentuk teknik yang dilakukan untuk menggali tentang konsep supervisi pengajaran teknik kelompok antara lain:

### a. Rapat guru

Rapat guru banyak jenisnya dan bentuknya sifat dan tujuan jumlah pesertanya. Diharapkan Rapat guru dipimpin oleh supervisor yang akan menghasilkan guru yang baik. Rapat guru adalah sesuatu bentuk untuk memperbaiki pembelajaran.<sup>52</sup>

### b. Mengadakan diskusi

---

<sup>51</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).h.245-247

<sup>52</sup> Piet A Sahertian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).h. 87.

Diskusi kelompok dapat dilakukan dengan kelompok-kelompok jenis guru pembelajaran. Kelompok-kelompok ini yang sudah dibentuk diharapkan bisa mengadakan program diskusi dalam hal untuk membicarakan mengenai dengan perkembangan dalam meningkatkan proses pembelajaran.

c. Mengadakan penataran

Dalam mengadakan penataran teknik supervisi kelompok yang sudah dilakukan oleh kepala madrasah untuk pendidik dibidang studi tertentu, misalnya penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Maka tugas kepala madrasah adalah mengelola dan membimbing dalam pelaksanaan tindak lanjut dari hasil penataran. Sehingga dapat dipraktekan dengan baik oleh pendidik.<sup>53</sup>

Dalam melaksanakan supervisi kepala madrasah. Supervisor hendaknya dapat memilih teknik-teknik supervisi yang tepat, sesuai dengan tujuan yang akan dicapai guna untuk memperoleh perbaikan situasi belajar mengajar. Hal tersebut bisa dipengaruhi oleh perbedaan permasalahan yang sering dihadapi masing-masing pendidik dan perbedaan karakteristik, oleh karena itu kepala madrasah harus bisa menetapkan teknik-teknik mana yang

---

<sup>53</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Mutiara, 1948).h.122

sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang pendidik.

d. Tindak lanjut supervise

Hasil supervisi harus ditinjau lanjut agar bisa memberikan dampak untuk peningkatan profesionalitas pendidik dalam mutu pembelajaran. Tindak lanjut itu berupa penguatan dan penghargaan bagi pendidik yang telah memenuhi standar, dan juga teguran secara didikan diberikan kepada pendidik yang belum bisa memenuhi standar. Dan guru diberikan kesempatan untuk bisa melakukan pelatihan dan penataran lebih lanjut.

Adapun cara tindak lanjut hasil supervisi akademik menurut Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, adalah sebagai berikut:

1. Me review rangkuman hasil penelitian.
2. Apabila terdapat tujuan supervisi akademik dan standar-standarnya belum terpenuhi. Maka sebaiknya harus diberikan penilaian ulang terhadap pengetahuan dan keterampilan dari tujuan yang dituju untuk pendidik tujuan pembinaan.
3. Apabila ternyata memang tujuan supervisi akademik
4. belum tercapai. Maka mulailah merancang kembali program supervisi akademik guru untuk masa berikutnya.
5. Membuat rencana aksi supervisi akademik selanjutnya.
6. Mengimplementasikan aksi ssupervis akademik tersebut pada masa berikutnya.

7. Ada lima langkah dalam pembinaan kemampuan pendidik melalui supervisi akademik yaitu yang pertama:

- a) Menciptakan hubungan yang harmonis.
- b) Menganalisis kebutuhan pendidik.
- c) Mengembangkan strategi dan media.
- d) Menilai.
- e) Revisi.

Menurut Landip Prasojo, tindak lanjut supervisi bisa berupa dengan penguatan dan penghargaan kepada pendidik yang memenuhi standar. Sedangkan dengan teguran didikan dapat memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau penataran.<sup>54</sup>

### c. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Kepala madrasah harus mampu mengatur lingkungan kerja agar kondusif, mengatur suasana kerja menjadi nyaman dan tenang dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga madrasah, memberi penghargaan bagi semua warga madrasah yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada warga madrasah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama.<sup>55</sup>

**Lingkungan Fisik**, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan memotivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh

---

<sup>54</sup>Lantip Diat Prasojo and Sugiyono, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2015).h.120-124

<sup>55</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007).h.120

karenanya lingkungan fisik dapat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang. Untuk itu kepala madrasah harus dapat membangkitkan semangat tenaga kependidikan, agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan demikian diperlukan pengaturan lingkungan fisik yang baik untuk dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada bawahan dalam bekerja, adapun pengaturan lingkungan fisik menurut E, Mulyasa mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, perpustakaan, laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan yang nyaman untuk bisa tetap kondusif dalam melakukan pekerjaannya.<sup>56</sup>

**Suasana kerja,** suasana kerja yang tenang dan menyenangkan dapat membangkitkan kinerja memotivasi pendidik untuk membangkitkan pembelajaran. Untuk itu pula kepala madrasah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pendidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

**Disiplin,** disiplin dimaksudkan untuk memberikan dorongan contoh yang baik kepada bawahan termasuk pada dirinya sendiri. Dengan pemberian tauladan atau contoh berdisiplin yang baik pada bawahan dapat memotivasi bawahan untuk selalu disiplin dalam menjalankan amanah yang sudah dibebankan. salah satunya dalam penyelesaian tugas. melalui

---

<sup>56</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011).h.120

disiplin diharapkan dapat tercapainya tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan mutu pembelajaran madrasah.

Beberapa strategi yang bisa untuk dilakukan dalam menjalankan kedisiplinan dalam membina tenaga pendidik dan kependidikan antara lain:

- 1) Membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola prilakunya.
- 2) Membantu tenaga kependidikan dalam membangkitkan standar prilakunya.
- 3) Melaksanakan aturan yang telah disepati oleh semuanya bersama.



**Dorongan**, untuk menggerakkan bawahan dalam pembelajaran secara optimal dan rasa semangat tentunya kepala madrasah harus terus memberikan motivasi kebawahannya. Setiap orang pasti memiliki karakteristik yang berbeda yang harus dimengerti oleh kepala madrasah dalam memberikan pelayanan khusus untuk memotivasi. Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain secara efektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme dalam pembelajaran tenaga kependidikan. Kepala madrasah harus terus memperhatikan motivasi tenaga kependidikan.

**Penghargaan**, penghargaan itu sangat penting dalam dorongankinerja pendidik meningkatkan mutu pembelajaran. Melalui penghargaan ini

diharapkan para tenaga kependidikan dapat merangsang dalam meningkatkan mutu pembelajaran secara kondusif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi kerja tenaga kependidikan. Kepala madrasah harus berusaha menggunakan penghargaan secara tepat efektif dan efisien. Menghindarkan dari sisi negatif yang bisa ditimbulkan.

**Penyediaan sumber belajar,** untuk menungjung kegiatan belajarmengajar yang efektif. Kepala madrasah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh lembaga. Dengan sumber belajar tentunya kegiatan belajar mengajar bisa akan terlaksanakan dengan baik. Dengan demikian diharapkan kepala madrasah dapat memberikan motivator yang baik dan mampu meningkatkan mutu pembelajaran pendidikan, dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas dan fungsinya.

Adapun peran kepala madrasah menurut Euis karwati dalam meningkatkan motivasi kerja:

- a) Menerapkan manajemen yang terbuka.
- b) Menerapkan deskripsi pekerjaan dengan fungsi tugas yang jelas.
- c) Menerapkan hubungan vertikal kebawah.
- d) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja.
- e) Pengawasan yang berkelanjutan menyeluruh dalam pengawasan.



f) Evaluasi.<sup>57</sup>

Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Dengan demikian, kepala madrasah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi.

#### d. Kepala Madrasah Sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo, mengatakan bahwa kepala madrasah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.<sup>58</sup>

Dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007, salah satunya adalah kompetensi supervisi kepala madrasah meliputi

---

<sup>57</sup>Euis Karwati and Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah Yang Bermutu* (Jakarta: Alfabeta, 2013).h.91

<sup>58</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 2007.h.120

:(1).merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru , (2) melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat , dan (3) menindaklanjuti supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru .<sup>59</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah. Jiwa kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Jiwa kepemimpinan kepala sekolah di pertaruhkan dalam proses pembinaan para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya. Sebagai pemimpin, ia harus mengetahui, mengerti, serta memahami semua hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah. Seperti pendapat yang disampaikan oleh Made Pidarta bahwa Kepala madrasah adalah sangat diharapkan dapat menggerakkan hati guru-guru agar meningkatkan dedikasinya.<sup>60</sup> Bahkan, ia harus memahami potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan para guru dan karyawan sekolah akan membantu kinerjanya terutama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya.<sup>61</sup> Berikut Soetopo menguraikan kedalam Sembilan kategori dalam membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya yaitu:

---

<sup>59</sup> Nur Afifah Masruroh and Jamroh Latief, “Kepala Madrasah Sebagai Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs N Donomulyo Kulonprogo” 1, no. 2 (2016).h.278

<sup>60</sup> Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992).h.79

<sup>61</sup> Herabudin, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009).h.201.

- a. Membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas masalah atau persoalan-persoalan atau kebutuhan murid, serta membantu guru dalam mengatasi suatu persoalan.
- b. Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar
- c. Membantu guru dalam memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode mengajar yang sesuai sifat materinya
- d. Membantu guru memperkaya pengalaman mengajar, sehingga suasana terlihat tentram dan damai
- e. Pengajaran bisa mengembirakan anak didik
- f. Membantu guru mengerti dari alat-alat pelayanan
- g. Membina moral kelompok menumbuhkan moral yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sekolah pada seluruh staf
- h. Memberi pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas
- i. Memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis<sup>62</sup>

Agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas sebagai pemimpin, perlu memperhatikan factor-faktor yang mendukung kepemimpinan yaitu (1) komunikasi, (2) kepribadian, (3) keteladanan, (4)

<sup>62</sup>Hendiat Soetopo, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998).h.

tindakan, dan (5) memfasilitasi. Kelima faktor inilah yang perlu di perhatikan dan di laksanakan secara baik oleh kepala sekolah kalau ingin sukses dalam memimpin.<sup>63</sup>

Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan (1) memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), (2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, (3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, (4) menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk: (1) mengembangkan visi sekolah, (2) mengembangkan misi sekolah, dan (3) melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan. Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya, dalam; (1) mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, (2) mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, (3) mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.<sup>64</sup>

Kepala madrasah juga harus memiliki pengetahuan dan kecakapan tinggi yang sesuai dengan bidang tanggung jawabnya dalam sekolah tersebut. Dengan demikian ia dapat menjalankan perannya sebagai pimpinan organisasi yang baik. Kepala madrasah harus dapat memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik agar para tenaga

---

<sup>63</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011).h. 4.

<sup>64</sup>Pidarta.h.116

pendidik mampu memberikankinerja maksimal seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>65</sup> Sedangkan menurut Anoraga Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, Anoraga mengemukakan motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja.<sup>66</sup> Motivasi sangat penting bagi guru karena dengan motivasi para guru dapat terpacu untuk melakukan sesuatu. Handoko mengatakan bahwa untuk mengetahui kekuatan relative motif-motif yang sedang menguasai seseorang pada umumnya dapat dilihat melalui:

- a. Kuatnya kemampuan untuk berbuat
- b. Jumlah waktu yang disediakan
- c. Kerelaan meninggalkan kewajiban atas tugas yang lain
- d. Kerelaan untuk mengeluarkan biaya dalam perbuatan itu
- e. Ketekunan dalam mengerjakan tugas dan lain-lain<sup>67</sup>

Kepala madrasah juga harus memiliki ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan perkembangan sekolah. Dengan bantuan para guru, ia dapat mendiskusikan ide-ide tersebut untuk di terapkan pada sekolah. Bila

<sup>65</sup>Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi & Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).h. 65

<sup>66</sup>Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998).h. 35

<sup>67</sup>Martin Handoko, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku* (Jogjakarta: Kanisius, 2002).h.

di capai kesepakatan antara kepala sekolah dan guru, ide-ide tersebut dapat di realisasikan sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tugas-tugas yang sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Tugas-tugas kepala sekolah itu adalah sebagai berikut<sup>68</sup>

- 1) Membuat perencanaan; perencanaan ini berkaitan dengan program pengajaran, kesiswaan, pembinaan guru, pengembangan kurikulum, dan pelaksanaan pengembangan aktivitas siswa yang bersifat intra dan eksternal.
- 2) Pengembangan dan pemberdayaan kepegawaian.
- 3) Pengelolaan administrasi keuangan sekolah.
- 4) Pengembangan sarana dan prasarana sekolah.

Ada beberapa fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila di jalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus di wujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial atau kelompok atau organisasi karena fungsi kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi, tanpa ada penjabaran yang jelas tentang fungsi pemimpin mustahil pembagian kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik.

---

<sup>68</sup>Herabudin, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*.h. 202

Sondang P. Siagian dalam bukunya *Teori dan Praktek Kepemimpinan* mengatakan beberapa fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pemimpin sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi.
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.
4. Pemimpin sebagai mediator.
5. Pemimpin sebagai integrator .<sup>69</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah diartikan sebagai model atau gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan situasi dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, membimbing kepada bawahan dengan cara memperkuat keyakinan, dukungan, dorongan, dan orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.<sup>70</sup>

Fungsi kepemimpinan menurut Rifai, bahwa kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan sendiri di kelompokkan dalam dua dimensi berikut:

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.

<sup>69</sup>Sondang P. Siagian, *M.P.A, Teori Dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).cet 6.h-72

<sup>70</sup>Amirudin Amirudin, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru” 7, no. 2 (2017).h. 23-37

2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Sedangkan menurut Hamdani Nawawi dalam bukunya, *Kepemimpinan yang efektif* menyebutkan ada lima fungsi kepemimpinan. Kelima fungsi kepemimpinan itu adalah:<sup>71</sup>

(a) Fungsi Instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang di pimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana ( tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat di wujudkan secara efektif. Fungsi orang yang di pimpin hayalah melaksanakan perintah. Inisiatf tentang segala sesuatu yang ada kaintannya dengan perintah itu, sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

(b) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah.

Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi

---

<sup>71</sup> "[Http://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi-fungsi-kepemimpinan.html](http://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi-fungsi-kepemimpinan.html)," n.d.(diakses pada tanggal 12 Desember 2019)



pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran dan pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.

(c) Fungsi Partisipasi

Dalam fungsi ini pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik dalam keikutsertakan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang di jabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing. Pemimpin juga tidak hanya ikut dalam proses pembuatan keputusan dalam fungsi ini pemimpin ikut serta dalam pelaksanaannya. Fungsi partisipasi ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

(d) Fungsi delegasi

Fungsi pemimpin ini sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai posisi atau jabatannya, apabila di beri atau mendapat pelimpahan wewenang.

(e) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif maupun mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu bahwa fungsi pengendalian dapat di wujudkan melalui kegiatan bimbingan, koordinasi, dan pengawasan. Dengan bimbingan dan pengarahan, koordinasi dan pengawasan, pemimpin berusaha mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan setiap unit atau perseorangan dalam melaksanakan volume dan beban kerjanya atau perintah dari pimpinannya. Pengendalian dilakukan dengan cara mencegah anggota berfikir dan berbuat sesuatu yang cenderung merugikan kepentingan bersama.<sup>72</sup>

### 3. Kompetensi Kepala Madrasah

#### a. Pengertian kompetensi

Sebelum diuraikan tentang kompetensi kepala sekolah maka penulis akan menjelaskan pengertian kompetensi kepala sekolah. Menurut Wahyudi “istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan

---

<sup>72</sup>Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan* (Bandung: ALVABETA, 2011).h.212

berkompeten dibidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya. Kepala sekolah dalam mengelola suatu pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya<sup>73</sup>

Menurut Wahjosumidjo Kompetensi adalah merupakan kinerja tugas rutin yang integratif, yang menggabungkan *resources* (kemampuan, pengetahuan, aset dan proses, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif.<sup>74</sup>

Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dengan standard dan kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang di laksanakan. Kompetensi menurut kemampuan kognitif, kondisi efektif, nilai-nilai dan ketrampilan tertentu yang khas dan spesifik dengan karakteristik jabatan atau tugas yang di laksanakan.

Dari definisi di atas bahwa kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang di refleksikan kepala sekolah dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan dalam penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

---

<sup>73</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* (Bandung: Alfabeta, 2009).cet.1.h-28

<sup>74</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teori Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT Raja Graferindo Persada, 1995).h.34

### b. Kompetensi kepala madrasah

Dalam menjalankan tugas, kepala madrasah hendaknya mempunyai visi kelembagaan, kemampuan konsektual yang jelas serta memiliki ketrampilan dalam hubungan antar manusia, penguasaan aspek-aspek teknis dan substantik. Visi sekolah merupakan gambaran masa depan sekolah yang di cita-citakan. Menurut Wahyudi “kompetensi yang perlu di miliki kepala sekolah meliputi: a). manajerial, b). Merumuskan visi, c). Merencanakan program, d). Komunikasi dan kerjasama, e). Hubungan masyarakat, f). Mengelola sumber daya sekolah, g). Pengambilan keputusan, h). Mengelola konflik”<sup>75</sup>

Mengenai banyaknya kompetensi kepala sekolah, peneliti membatasi penjelasan tersebut yang berkaitan dengan kompetensi mengelola sumber daya sekolah yang berkaitan dengan judul. Untuk mewujudkan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien tugas pertama kepala sekolah melakukan analisis jabatan dalam konteks rencana atau tujuan jangka panjang.

Melalui proses analisis tersebut kepala madrasah dapat menentukan struktur organisasi sekolah sesuai dengan prosedur-prosedur, petugas yang bertanggungjawab sesuai bidangnya dan yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan kepala sekolah.

Pemberdayaan sumberdaya sekolah merupakan tanggungjawab kepala sekolah, karena itu kepala sekolah harus dapat menemukan faktor-faktor

---

<sup>75</sup>Wahjosumidjo.h.36

penghambat dan selanjutnya mencari solusi secara tepat untuk mengatasi hambatan yang muncul terutama berkaitan dengan persoalan yang dihadapi guru, siswa ataupun orang tua siswa maka kepala sekolah mampu berperan sebagai fasilitator.

Sebagai fasilitator kepala sekolah harus mampu melakukan pendekatan sesuai tingkat kebutuhan, kedewasaan guru, staf, orangtua dan siswa. Peran sebagai fasilitator juga dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan dan juga kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam proses pengambilan keputusan partisipatif yang efektif antar kepala sekolah dengan komponen sekolah lainnya.

## **B. Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia dapat dikategorikan dalam dua aspek yaitu, aspek kualitas. Kualitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menjadi kurang penting kontribusinya apabila tidak ditunjang dengan kualitas yang baik,

bahkan akan menjadi beban dalam pembangunan dan perkembangan suatu organisasi. Kualitas yang menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yaitu menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun non-fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu syarat utama. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur masukan yang bersama dengan unsure lainnya seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan proses manajemen menjadi keluaran berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yaitu penyediaan staf, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan, dan kesehatan serta hubungan karyawan dan buruh untuk mencapai tujuan-tujuan individu ataupun organisasi.<sup>76</sup>

## 2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan suatu organisasi atau lembaga memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*). Berbicara masalah sumber daya manusia yang kurang penting kontribusinya dalam perkembangan organisasi dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kualitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas yang baik akan menjadi beban

---

<sup>76</sup>Amirudin Amirudin, "Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung Dan Implikasinya" 8, no. 2 (2018).h.307-323

perkembangan suatu organisasi. Pembahasan tentang kualitas sumber daya manusia, baik dan buruknya kehidupan manusia sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia utama bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmojo, kualitas sumber daya manusia menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lainnya.<sup>77</sup>

### C. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Meningkatkan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menentukan kemajuan suatu organisasi baik perusahaan maupun sekolah, dalam hal ini adalah pimpinan organisasi atau kepala sekolah. Peningkatan sumber daya manusia tersebut baru terwujud melalui peningkatan mutu. Menurut Edward Sallis mutu adalah ide yang sudah ada dihadapan kita. Mutu telah banyak dibicarakan orang, mutu merupakan sebuah filosofis dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup>Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998).h. 2

<sup>78</sup>Edward Sallis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan* (Yogyakarta: Ircisod, 2010).h. 32

- a. Berbeda dengan fungsi-fungsi utama lainnya, fungsi sumber daya manusia memusatkan perhatiannya terhadap aktivitas yang berhubungan dengan orang.
- b. Cakupan fungsi ini luas. Aktivitas fungsi ini dapat memiliki sebuah efek yang menyebar terhadap karir orang-orang dalam sistem personil.
- c. Rancangan dan operasi fungsi ini dapat memiliki efek yang positif atau negative terhadap individu, kelompok, dan sistem. Prilaku individu mempengaruhi keefektifan organisasi. Salah satu tugas penting fungsi ini adalah untuk mengembangkan sebuah struktur yang di dalamnya para individu dan kelompok dapat bekerja sama dan kinerjanya produktif.
- d. Pengaruh-pengaruh lingkungan eksternal secara krusial sangat berpengaruh terhadap sistem personil. Dengan demikian, fungsi sumberdaya manusia melibatkan pemantauan lingkungan dengan perubahan-perubahannya yang mana sistem harus siap untuk menanggapi.<sup>79</sup>

Dalam peningkatan mutu terkandung upaya:

1. Mengendalikan proses yang berlangsung di sekolah baik kurikuler maupun administrasi.
2. Melibatkan proses diagnose dan proses tindakan untuk menindak lanjuti diagnose.
3. Memerlukan partisipasi semua pihak: kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orang tua dan pakar.

---

<sup>79</sup>Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif* (Medan: Perdana Publishing, 2013).ha.74



Usaha pengembangan merupakan bagian dari kerja pimpinan madrasah yang lebih dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.<sup>80</sup>

#### **D. Penelitian Relevan**

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan atau berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian intan aulia (2019), berjudul “Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP IT Al-Kholis Lampung Selatan”. Terdapat persamaan dalam penelitian ini dimana bertujuan untuk mengetahui peran kepala madrasah. Sedangkan perbedaannya dalam meningkatkan sumber daya menjadi tujuan penelitian. Diharapkan setelah adanya penelitian tersebut kualitas sumber daya manusia yang baik dapat terlaksana secara efektif dan efisien.
2. Penelitian jendra arya wiguna (2018), berjudul “peran kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi di MAN 1 Pringsewu”. Persamaan penelitian antara jendra arya wiguna dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang peran kepala madrasah dan menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian, jendra arya wiguna lebih peran kepala dalam membangun budaya organisasi di

---

<sup>80</sup>Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1987).h. 4

Madrasah Aliyah sedangkan peneliti fokus pada peran kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MTs Mathla'ul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Wahab, and Andi Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Afifah Masruroh, Nur, and Jamroh Latief. “Kepala Madrasah Sebagai Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs N Donomulyo Kulonprogo” 1, no. 2 (2016).
- Amirudin, Amirudin. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru” 7, no. 2 (2017).
- . “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung Dan Implikasinya” 8, no. 2 (2018).
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- . *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Azis Wahab, Abdul. *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: ALVABETA, 2011.
- Daruyanto, H.M. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Departemen Agama RI. *Al Qur'an Dan Terjemahnya*. Surabaya: Mahkota, 2013.
- . *Al-Qur'an Terjemahannya*. Bandung: CV Diponorogo, n.d.

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Diat Prasajo, Lantip, and Sugiyono. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2015.

E. Mulyasa. *Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.

———. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.

———. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

———. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

———. *Menjadi Guru Professional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.

———. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

———. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007.

———. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

———. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.

———. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.

Hadijaya, Yusuf. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing, 2013.

Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1987.

Handoko, Martin. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Jogjakarta: Kanisius, 2002.

Haris, Bm. "Personil Administration In Education Leadership For Instruction Improvement." *Bostom Allyn And Bacom Inc*, 1979.

Hasibuan, Melayu S.P. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Herabudin. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2009.

"[Http://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi-fungsi-kepemimpinan.html](http://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi-fungsi-kepemimpinan.html)," n.d.

Irawan, Prasetya. *Logika Dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: STAIN-LAN Press, 1999.

Iskandar. *Psikologi Pendidikan (Sebuah Orientasi Baru)*. Cipayung: Gaung Persada (GP) Press, 2009.

J. Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, Perum Balai Pustaka*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 1988.

Karwati, Euis, and Donni Juni Priansa. *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah Yang Bermutu*. Jakarta: Alfabeta, 2013.

Karyati, Yuli. “Keefektifan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di SMK, (*Media Manajemen Pendidikan*)” 1 (2018).

Mulyati, and Deti. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Aparatur Eselon III Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Individu. Disertasi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2012.

Notoamdjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998.

Nwaju Ememe, Ogbonna, Stella Chinasa Ezeh, and Cecilia Ekemezie A. “*The Role Of Head-Teacher In The Development Of Entrepreneurship Education In Primary Schools*” 4, no. 1 (2013).

Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011.

———. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.

Purwanto, Ngalm. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara, 1948.

Rivai, Viethzal, and Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Roriq Djailani, Aunu. “*Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif*” XX, no. 1 (2013).

Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Masnusia*,. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Sallis, Edward. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: Ircisod, 2010.

Saroni, Muhammad. *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompeten*. Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2006.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, CV. Bandung: Mandar Maju, 2001.

Siagian, Sondang P. *M.P.A, Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Sigiang, Sondang P. *Organisasi, Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, 1982.

Soekonto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Grafindo Persada, 2000.

Soetopo, Hendiat. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1998.

Subagyo, Joko. *Metodelogi Penelitian Dalam Teori Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.

Sudjana, Nana. *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 1999.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2002.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Suhardan D. *Standar Kinerja Guru Dan Pengaruhnya Terhadap Pelayanan Belajar*. Bandung: Dalam Mimbar Pendidikan, 2010.

Suherman, Eman. *Kiat Sukses Membangun SDM Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Enterprenuership*. Bandung: PT Alfabeta, 2012.

Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Elkaf, 2014.

Sulistiyorini, and Muhammad Fathurrohman. *Esensi Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2014.

Tua Efendi Harijanja, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafrindo Persada, 2011.

———. *Kepemimpinan Kepala Sekolah , Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Graferindo Persada, 2010.

———. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teori Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Graferindo Persada, 1995.

———. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoristik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Wali Pers, 2002.

———. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Wali Pers, 2002.

Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Wibawa, Basuki. *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan Dan Vokasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

W.J.S Poerwadarminto. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1976.