

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR TERHADAP  
TENAGA PENDIDIK DI MTSN 1  
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

CHINTIA INTAN SARI

NPM: 1611030265

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1441H/2020M

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR TERHADAP  
TENAGA PENDIDIK DI MTSN 1  
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

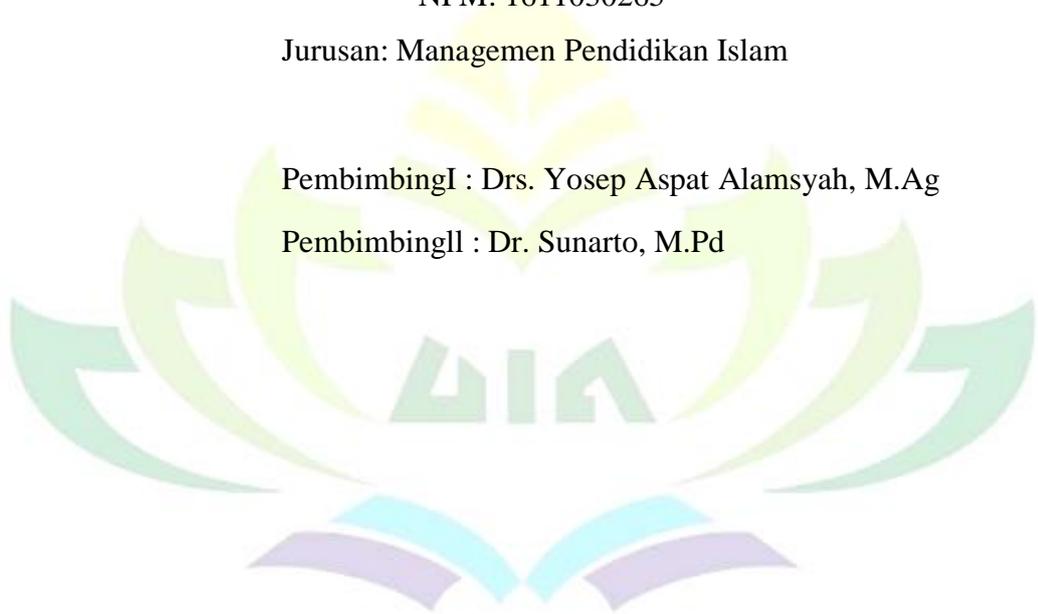
CHINTIA INTAN SARI

NPM: 1611030265

Jurusan: Managemen Pendidikan Islam

PembimbingI : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

PembimbingII : Dr. Sunarto, M.Pd



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1441H/2020M

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PENEGASAN JUDUL**

Penegasan Judul ini untuk menghindari kesalah pahaman makna yang terkandung dalam memahami judul skripsi yang penulis ajukan, maka perlu di jelaskan beberapa pengertian yang terdapat pada judul skripsi ini. Judul skripsi ini adalah sebagai berikut “**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR TERHADAP TENAGA PENDIDIK DI MTS NEGRI 1 BANDAR LAMPUNG**” .

#### 1. Peran

Peran adalah usaha untuk mendapatkan sesuatu yang di harapkan sesuai dengan rencana dan di lakukan secara terus menerus dan berkesinambungan .<sup>1</sup>

Peran yang di maksud adalah kegiatan atau usaha maksimal yang dilakukan oleh kepala madrasah secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka mengelola kinerja tenaga pendidik di MTsN 1 Bandar Lampung.

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995),h.201

## 1. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat di artikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, sedangkan “madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan member pelajaran. Dengan demikian kepala madrasah dapat di definisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana di selenggarakan proses blajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

## 2. Motivator

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi adalah sesuatu yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin meakukannya.<sup>1</sup>

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau di sebut motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau juga disebut motivasi eksternal. Guru dalam menjalankan tugas nya sangat membutuhkan motivasi baik itu internal maupun eksternal. Salah satu motivasi yang dibutuhkan oleh guru yaitu motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah.

---

<sup>1</sup> Geogre R.Terry, *dasar-dasar manajemen*, ( Jakarta: Bumi Aksara,2013)h.168

### 3. Profesi Guru

Guru merupakan pekerjaan yang menuntut syarat dan kriteria tertentu yang di sebut profesi. UU No. 14 Tahun 2005 pasal 8 menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi peserta didik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional. UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1, kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian kompetensi menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru<sup>2</sup>.

Guru dalam undang-undang 14 tahun 2005 diartikan sebagai “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengawasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Kompetensi guru memiliki 4 komponen yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

#### a. Kompetensi Pedagogik

Adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta

---

<sup>2</sup>UU NO.14 Tahun 2005

didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>3</sup>

b. Kompetensi kepribadian

adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi professional

adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam SNP.

d. Kompetensi sosial

adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

---

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum berbasis kompetensi, karakteristik dan implementasi*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2005),h.38

#### 4. MTsN 1 Bandar Lampung

MTSN 1 Bandar Lampung terletak di Jalan KH. Ahmad Dahlan No. 28 Pahoman Bandar Lampung, berada di kawasan perkotaan yang di kelilingi oleh perkantoran. MTsN 1 Bandar Lampung berada di daerah dataran tinggi.

MTSN 1 Bandar Lampung mampu bersaing dengan madrasah-madrasah umum. Apalagi sejak lahirnya UU No 2 tahun 1989, bahwa MTS sudah ditetapkan sebagai SLTP umum berciri khas Agama Islam.

Penetapan ini berdampak positif bagi perkembangan madrasah, sebab penetapan ini berimplikasi terhadap penerapan kurikulum. Kurikulum di SLTP sama dengan kurikulum di MTS, dengan pengertian kurikulum yang diterapkan di SLTP wajib diterapkan di MTS. Bahkan di MTS dengan ciri khas tersebut memiliki nilai lebih, diantara kelebihan di MTS pelajaran agama dirinci, yaitu : Qur'an-Hadits, Aqidah Akhlak, Fiqih, Bahasa Arab dan Sejarah Kebudayaan Islam (SKI).

Berdasarkan uraian di atas dapat di perjelas bahwa yang di maksud judul skripsi ini adalah penelitian untuk mengenai peran kepala madrasah sebagai motivator dalam kompetensi tenaga pendidik di MTS Negri 1 Bandar Lampung.

### **A. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan penulis memilih judul skripsi ini sebagai berikut:

1. Kepala madrasah mempunyai motivasi yang baik untuk membangun kompetensi tenaga pendidik
2. Penulis ingin mengetahui bagaimana cara kepala madrasah sebagai motivator terhadap kompetensi tenaga pendidik di MTSN 1 Bandar Lampung
3. Tempat penelitian mudah di jangkau sehingga penulis dengan mudah mendapatkan data penelitian
4. Judul ini sangat relevan dengan jurusan yang penulis ambil, selain itu buku-buku yang berkaitan tersedia di perpustakaan, sehingga dapat membantu penulis dalam mengadakan penelitian serta sarana yang cukup tersedia .

### **B. Latar Belakang Masalah**

Kepala madrasah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah berkarir menjadi guru yang cukup lama. Seseorang yang dipercayai menjadi kepala madrasah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan.

Menurut Davis G A dan Thomas MA dalam bukunya Wahyudi, berpendapat bahwa kepala madrasah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu mengelola atau memimpin madrasah,
2. memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah,
3. mempunyai keterampilan sosial,
4. profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya.<sup>4</sup>

Kepala madrasah yang berkompeten dalam bidang tugasnya adalah kepala madrasah mempunyai kompetensi yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Madrasah/ Madrasah yaitu kompetensi kepala madrasah meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Dari kompetensi yang dimiliki tersebut diharapkan kepala madrasah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dalam madrasah tersebut. Kepala madrasah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, membina tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sekaligus memelihara sarana dan prasarana.<sup>5</sup>

Melihat peranan kepala madrasah tersebut, kepala madrasah mempunyai tantangan untuk dapat menjalankan pendidikan di Madrasah

---

<sup>4</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung : Alfabeta, 2009) hlm. 63

<sup>5</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional ; dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Rosdakarya, 2005) hlm. 24

agar terarah, berencana dan berkesinambungan dengan menetapkan kebijakan dan memberikan ide yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan berhubungan erat dengan kepemimpinan dan manajemen yang efektif oleh kepala madrasah. Dukungan dari bawahan akan ada dan berkelanjutan ketika pemimpinnya benar-benar berkualitas. Kepemimpinan penting sekali untuk mengejar atau meningkatkan mutu pendidikan, karena peningkatan mutu pendidikan merupakan keinginan setiap madrasah. Madrasah akan dapat maju ketika kepala madrasah mempunyai visioner, memiliki keterampilan manajerial, serta integritas dalam melakukan perbaikan mutu.<sup>6</sup>

Keterampilan manajerial harus perlu dipunyai oleh kepala madrasah, karena keterampilan manajerial merupakan kemampuan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya yang terdapat dalam madrasah, berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>7</sup> Keterampilan manajerial yang dimiliki oleh kepala madrasah diharapkan dapat memberikan suatu kebijakan-kebijakan atau keputusan yang dapat menghasilkan efektifitas program dan peningkatan mutu pendidikan.

Salah satu komponen yang penting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah pembelajaran. Pembelajaran merupakan proses interaksi antara pendidik atau guru dengan peserta didik dan sumber belajar di suatu

---

<sup>6</sup> Syafarudin, Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, Strategi, dan Aplikasi (Jakarta: Grasindo, 2002) hlm. 49

<sup>7</sup> Wahyudi, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi Pembelajaran..., hlm. 68

lingkungan belajar. Pembelajaran sangat penting karena dengan melalui pembelajaran, pendidik dapat mengembangkan kreatifitas berfikir yang dapat meningkatkan kemampuan berfikir siswa, serta dapat meningkatkan kemampuan mengkonstruksi pengetahuan baru sebagai upaya meningkatkan penguasaan yang baik terhadap materi pelajaran.<sup>8</sup>

Dilihat dari institutional madrasah, dalam hal mendukung kelancaran aktivitas pembelajaran, kepala madrasah memainkan peran yang cukup penting, karena berkontribusi signifikan terhadap perolehan mutu hasil belajar.<sup>9</sup>

Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidikan dan melakukan berbagai tugas dan fungsinya

1. pengaturan lingkungan fisik
2. pengaturan suasana kerja
3. disiplin
4. dorongan
5. penghargaan.<sup>10</sup>

Kepala madrasah sebagai pemimpin, manajer, pendorong dan penggerak dapat memberikan kontribusi besar untuk pencapaian tujuan pendidikan khususnya dalam pembelajaran.

---

<sup>8</sup> Saiful Sagala, Konsep dan Makna Pembelajaran, (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 62

<sup>9</sup> Ibid, hlm.70

<sup>10</sup> E Mulyasa, Menjadi Kepala Madrasah Profesional, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2009),h.120

Kualitas pendidikan dapat dilihat dari kualitas pembelajaran. Sedangkan salah satu faktor penting yang menunjang kualitas dalam pembelajaran adalah kompetensi yang dimiliki oleh guru.

Guru dalam pembelajaran harus dapat memahami materi pelajaran yang diajarkannya sebagai suatu pelajaran yang dapat mengembangkan kemampuan berfikir siswa dan memahami berbagai model pembelajaran yang dapat merangsang kemampuan siswa untuk belajar dengan perencanaan pengajaran yang matang oleh guru.

Pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan telah melakukan berbagai upaya, dengan menyempurnakan sistem pendidikan. Upaya tersebut dapat dilihat dengan dikeluarkannya UU No. 22 dan 25 tahun 1999 tentang otonomi daerah serta disempurnakan dalam UU No. 20 tahun 2003 sistem pendidikan nasional, yang secara langsung dapat berpengaruh dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan dalam satuan pendidikan.

Pemerintah memberikan kebijakan berupa otonomi dalam pendidikan, hal tersebut agar madrasah dapat mandiri dan kreatif untuk menjalankan manajemen yang kondusif serta dapat menampung seluruh keinginan sekaligus mendayagunakan berbagai aspek masyarakat, guna mendukung kemajuan sistem dalam madrasah.

Pendekatan manajemen dalam madrasah yang mandiri disebut dengan manajemen berbasis madrasah. Manajemen merupakan hal yang

terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut W. Edward Deming dikutip dari Syarifuddin, 80 % merupakan masalah mutu lebih disebabkan oleh manajemen, dan sisanya 20% yaitu sumber daya manusia.<sup>11</sup>

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang system Pendidikan Nasional, ditetapkan bahwa pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya yang terencana, terarah, terpadu dan berkesinambungan, salah satu upaya itu adalah senantiasa melakukan perbaikan dilembaga pendidikan termasuk Madrasah Tsanawiyah.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an yaitu sebagai berikut:

أُولَئِكَ عَلَّمْنَا هَدًى مِّنْ رَبِّهِمْ ۖ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

---

<sup>11</sup> Syafaruddin Alwi, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 197.

Artinya: *“Mereka itulah orang-orang yang tetap mendapat petunjuk dari Tuhannya dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.”*

(Q.S Lukman: 5)

Berdasarkan ayat di atas dapat di pahami bahwa pendidik adalah tugas yang membutuhkan keseriusan karna profesi guru bukanlah hal yang mudah. menjadi seorang pendidik wajib mencari dan mempelajari semua ilmu agar dapat mencerdaskan dan mengembangkan potensi yang dimiliki siswa.

Sehubungan dengan hal tersebut, MTsN 1 Bandar Lampung ikut serta dalam memperbaiki kualitas pendidikan dilingkungan Madrasah ini, ini mengingat sebagian masyarakat masih memiliki image yang keliru bahwa madrasah adalah lembaga pendidikan yang terbelakang ditinjau dari banyak aspek, diantaranya: aspek SDM, sarana prasarana, kurikulum, input dan out put siswa dan pengelolaan kelembagaan madrasahny.

Anggapan masyarakat ini justru semakin memacu serta menjadi cambuk MTsN 1 Bandar Lampung untuk berbenah dan mensosialisasikan kepada masyarakat, bahwa image keliru dan anggapan itu tidak semuanya benar. Oleh karenanya insya Allah dengan pertolongan Allah Swt, MTsN 1 Bandar Lampung mampu bersaing dengan madrasah-madrasah umum.

Apalagi sejak lahirnya UU No 2 tahun 1989, bahwa MTs sudah ditetapkan sebagai SLTP umum berciri khas Agama Islam. Penetapan ini

berdampak positif bagi perkembangan madrasah, sebab penetapan ini berimplikasi terhadap penerapan kurikulum.

### **C. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah peran kepala madrasah sebagai motivator terhadap Tenaga Pendidik di MTsN 1 Bandar Lampung.

### **D. Sub Fokus**

Adapun sub fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Mengadakan pengaturan lingkungan fisik,
2. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan,
3. Menanamkan ke disiplin kerja terhadap guru,
4. Memberikan dorongan terhadap guru,
5. Menciptakan prinsip penghargaan.

### **E. Rumusan Masalah**

Bedasarkan penelitian di atas, maka dapat di simpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peran kepala madrasah dalam pengaturan lingkungan fisik?
2. Bagaimana peran kepala madrasah dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara guru dan karyawan?
3. Strategi apa yang digunakan kepala madrasah dalam membina kedisiplinan tenaga pendidik?

4. Apakah kepala madrasah memberikan dorongan kepada para guru?
5. Apakah kepala madrasah menciptakan prinsip penghargaan terhadap guru?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepala madrasah dalam melaksanakan pengaturan lingkungan fisik?
2. Untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara guru dan karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah menciptakan kedisiplinan guru.
4. Untuk mengetahui apakah kepala madrasah memberikan dorongan terhadap guru.
5. Untuk mengetahui apakah kepala madrasah menciptakan prinsip penghargaan bagi para guru.

## **G. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat secara teoritis

Manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan digunakan sebagai acuan atau landasan dalam memahami, peran kepala madrasah sebagai motivator terhadap tenaga pendidik di MTsN 1 Bandar Lampung.

### 2. Manfaat secara praktis

Bagi para tenaga pendidik, dapat menjadi suatu dorongan atau masukan kepada tenaga pendidik yang di terapkan oleh kepala madrasah sebagai motivator di MTsN 1 Bandar Lampung.

## **H. Metode Penelitian**

### 1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Tsanawiyah Negri 1 (MTsN 1) Bandar Lampung. Yang beralamatkan di Jalan K.H. Ahmad Dahlan No.28 Pahoman Bandar Lampung, lokasi ini di pilih sebagai objek penelitian karena penulis sangat tertarik dengan keb madrasah tersebut. Waktu pelaksanaan penelitian ini di mulai dari awal bulan Oktober sampai dengan akhir November 2019.

### 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis lakukan adalah menggunakan deskriptif kualitatif. Diimana data deskriptif ini di lakukan dengan cara mendeskripsikan, menguraikan dan menggambarkan kejadian-kejadian

yang penulis dapatkan di lapangan yang berkaitan dengan Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Kompetensi Tenaga Pendidik.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau untuk menghubungkan suatu variabel dengan variabel lainnya.<sup>12</sup>

### 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat di peroleh. Apabila peneliti menggunakan teknik kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya , maka sumber data tersebut dapat disebut responden, yaitu orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian , baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

### 4. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini, maka digunakan metode sebagai berikut:

#### 1) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan potensi yang harus diteliti, jika

---

<sup>12</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*,(Bandung: Alfabeta,2011),h.11.

peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Wawancara ini berjenis wawancara terbuka atau wawancara yang dilakukan dengan tidak merahasiakan informasi mengenai narasumbernya dan juga memiliki pertanyaan – pertanyaan yang tidak terbatas atau tidak terikat jawabannya.

Metode wawancara ini menggunakan metode mencatat dan merekam, mencatat dalam arti menulis semua pertanyaan dan jawaban yang akan di pertanyakan kepada narasumber. Sedangkan merekam adalah, pewawancara menggunakan alat perekam suara untuk merekam semua jawaban-jawaban dari nara sumber.

Tekhnik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan keyakinan pribadi.<sup>13</sup>

Wawancara dilakukan secara mendalam bersama Bapak Hikmat Tutasry, S.Pd selaku kepala Madrasah MTsN 1 Bandar Lampung.

## 2) Observasi

Observasi sebagai tehnik pengumpulan data mempunyai cirri yang spesifik bila di bandingkan dengan tehnik yang lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada

---

<sup>13</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*,(Bandung: Alfabeta,2015),h.231.

orang, tetapi juga objek-objek alam lainnya.<sup>14</sup> Pengumpulan data dengan teknik ini dimaksudkan peneliti dapat melihat langsung kondisi yang ada pada MTsN 1 Bandar Lampung, yaitu melihat bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Kompetensi Tenaga Pendidik.

Observasi ini berjenis non-partisipan, yaitu peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkannya tanpa menjadi bagian dari situasi yang terjadi. Peneliti memang hadir secara fisik di tempat kejadian, namun hanya mengamati serta melakukan pencatatan secara sistematis terhadap informasi yang diperolehnya.<sup>15</sup>

### 3) Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, ledger, agenda, dan sebagainya.<sup>16</sup> Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data tertulis, seperti sejarah singkat, visi dan misi, letak geografis madrasah, jumlah guru dan siswa, sarana dan prasarana, rekapitulasi penilai kinerja 2017-2018, dan data-data lain dapat digunakan sebagai kelengkapan data dalam penelitian ini.

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, h.214.

<sup>15</sup> M.Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,2002),h.87.

<sup>16</sup> Suharsimi Parikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,(Jakarta: Rineka Cipta,2013),h.274.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam priode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

- 1) Reduksi data (data reduction) merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dalam wawasan yang tinggi. Sedangkan mereduksi dta merangkum mimilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang di cari.
- 2) Penyajian data ( data display) penyajia data dapat di lakukan dalam uraian sengkata, bagan, hubungan antara kategori, flowhart dan sejenisnya. Penyajian data yang di lakukan oleh penulis yaitu data-data yang di peroleh di MTsN 1 Bandar Lampung.
- 3) Conclusion drawing/verification, merupakan kesimpulan yang di kemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif R dan D*, (Bandung: Alfabet,2008),h.0337-345.

## 6. Uji Keabsahan Data

Adapun triangulasi dibedakan menjadi tiga macam, diantaranya triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Dalam penelitian di MTsN 1 Bandar Lampung., peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan Triangulasi Teknik. Triangulasi teknik yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi atau kuisioner. Data hasil wawancara dibandingkan dengan metode observasi, dengan kegiatan kepala madrasah, dan kepala bagian tata usaha , staf tata usaha yang ada di MTsN 1 Bandar Lampung.. Dalam penelitian kualitatif langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kepala Madrasah Sebagai Motivator**

Sebagai motivator kepala madrasah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat di tumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Motivasi adalah proses untuk merangsang orang untuk memperbaiki prestasi masa lampau sambil mendapatkan penghasilan psikis yang bertambah dari apa yang mereka lakukan. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya agar memanfaatkan waktu untuk meningkatkan ke profesionalismenya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasinya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Wahjosumidjo, kepemimpinan kepala madrasah, (Jakarta: PT Grafindo Persada,1999),h.45

## 1. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Kepala madrasah bertindak sebagai motivator adalah kemampuan memberi dorongan agar seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara professional, dengan mengembangkan kemampuan :

- a. Kemampuan mengatur lingkungan kerja
- b. Kemampuan mengatur suasana kerja
- c. Kemampuan menerapkan prinsip
- d. Penghargaan dan hukuman.

Bagi kepala madrasah motivasi berprestasi sangat penting perannya dalam mewujudkan mutu pendidikan. Tanpa motivasi berprestasi dari diri pribadi dan stafnya, madrasah tidak mampu akan bersaing dengan madrasah-madrasah lainnya dalam peningkatan kualitas guru, implementasi program madrasah, dan kluaran yang berkualitas. Memberikan reward atau penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kontraproduktif.<sup>1</sup>

وَقُولِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At Taubah:*

---

<sup>1</sup> Jamal Ma'mur Asmani, Tips Efektif Supervisi Pendidikan Madrasah,(Jogjakarta: Diva Press,2012),h.81

Agar fungsi kepala madrasah berhasil memberdayakan segala sumber daya madrasah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, di perlukan kemampuan professional, yaitu kepribadian, ke ahlian dasar, pengalaman dan keterampilan professional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.<sup>2</sup>

a. Teori Maslow

Menurut teori Hierarchy kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada manusia yang tinggi diantaranya yaitu kebutuhan fisiologikal, keselamatan, social, penghargaan dan aktualisasi diri (Shulhan,2013:72).

b. Teori Virus N-Ach

Tokoh teori ini adalah David Mc.Clelland yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk persahabatan, kebutuhan untuk mencapai sukses.

c. Teori Ekspektasi dari Lewin dan Vroom

Teori ekspektasi (harapan) dikembangkan oleh Lewin dan di terapkan oleh Vroom yaitu manusia biasanya meletakkan nilai kepada sesuatu yang di harapkan dari karyanyqa dan mempertimbangkan hasil yang dicapai.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Wahjosumidjo, *kepemimpinan kepala madrasah Tinjauan Teori dan Praktek*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2000)h,431.

<sup>3</sup> Jurnal pendidikan madrasah dasr vol.2, No. 2 Agustus 216

Menurut ketiga para ahli tersebut pelaksanaan peran, fungsi, dan tugas kepala madrasah tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seseorang kepala madrasah professional.

#### 1) Pengaturan Lingkungan Fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala madrasah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencangkung ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan madrasah yang nyaman dan menyenangkan.

#### 2) Pengaturan suasana kerja

Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga pendidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pendidikan, serta menciptakan lingkungan madrasah yang aman dan menyenangkan.

#### 3) Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah kepala madrasah harus menanamkan disiplin kepada seluruh bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan

dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien , serta dapat meningkatkan produktifitas madrasah.

Beberapa strategi yang dapat di gunakan oleh kepala madrasah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah:

- a. Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola prilakunya
- b. Membantu para pendidikan dalam meningkatkan standar prilakunya
- c. Melaksanakan semua aturan yang sudah di sepakati bersama. Peningkatan keprofesionalisme tenaga kependidikan harus dimulai dari sikap demokratis. Oleh karna itu , dalam membina disiplin tenaga kependidikan kepala madrasah harus berpedoman kepada filter demokratis, yakni dari, oleh dan tenaga kependidikan sedangkan kepala madrasah Tutwuri Handayani.

#### 4) Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga di pengaruhi oleh berbagai factor , baik factor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan factor-factor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering di samakan

dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya berbentuk fisik, tetapi dalam kondisi fisiknya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala madrasah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala madrasah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya prinsip-prinsip tersebut adalah:

- a. Para tenaga pendidikan akan bekerja lebih giat apabila yang dilakukannya menarik, dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan benar dan diinformasikan kepada para tenaga pendidikan sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja. Para tenaga pendidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- c. Para tenaga pendidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya

- d. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga di perlukan
- e. Diusahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala madrasah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dan penghargaan.

#### 5) Penghargaan

Penghargaan (rewards) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif.

Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.

Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidikan secara terbuka, sehingga mereka mengikuti peluang untuk meraihnya. Kepala madrasah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien, untuk menghindari dampak negative yang bias di timbulkannya. Pengembangan pusat sumber belajar (PSB). Pengembangan PSB dapat memperkaya kekuatan pembelajaran melalui penggunaan media radio

visual aids (AVA), melalui pesawat televisi (TV), video compact disk (VCD), internet dan dan lain-lain. Semua itu harus di pahami kepala madrasah agar dapat mendorong visi menjadi misi.<sup>4</sup>

## 2. Macam-macam Motivator

Beberapa macam motivasi yang dapat di jadikan pedoman dalam proses belajar mengajar, antara lain adalah sebagai berikut:

### a. Prinsip kompetisi

Prinsip kompetisi adalah persaingan secara sehat, baik inter maupun antar pribadi. Kompetisi inter pribadi adalah kompetisi dalam diri pribadi masing-masing dari tindakan atau unjuk kerja dalam dimensi tempat dan waktu. Sedangkan kompetisi antar pribadi adalah persaingan antara individu yang satu dengan individu yang lain. Dengan adanya persaingan yang sehat, dapat di timbulkan motivasi untuk bertindak secara lebih baik.

### b. Prinsip pemacu

Dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu. Pemacu ini dapat berupa informasi, nasehat, amanat, percontohan dan lain-lain. Dalam hal ini motif teratur untuk mendorong agar selalu melakukan berbagai tindakan dan unjuk kerja melalui konsultasi pribadi, nasehat atau amanat dalam

---

<sup>4</sup> E Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h.120

upacara, ceramah keagamaan, bimbingan, pembinaan, dan lain sebagainya.mmm

c. Prinsip ganjaran dan hukuman

Ganjaran yang di terima seseorang dapat meningkatkan motivasi untuk melakukan sesuatu yang meimbulkan ganjaran itu. Setiap unjuk kerja yang baik apabila di berikan sebuah reward yang memadai cenderung akan menimbulkan motivasi.

d. Prinsip kejelasan dan kedekatan tujuan

Makin jelas dan makin dekat suatu tujuan, maka makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Sehubungan dengan prinsip ini, maka seharusnya setiap siswa memahami tujuan belajarnya secara jelas. Hal itu dapat di lakukan dengan memberikan penjelasan suatu tujuan dari tindakan yang di harapkan. Cara lain adalah dengan membuat tujuan-tujuan yang masih umum dan jauh menjadi tujuan yang khusus dan lebih dekat.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Hamzah B, *motivasi dan pengukurannya*, (Jakarta:Bumi Aksara,2011),h.54

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Motivasi ini hanya di berikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.<sup>6</sup>

Teori motivasi pada dasarnya di bedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu di gerakan.

---

<sup>6</sup> Burhanuddin Yusuf, *manajemen sumber daya manusia*,(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2015),h.264

a. Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

b. Teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

a. Kebutuhn fisik

b. Keutuhan keamanan yang di perlukan bagi berlanjutnya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan psikologis

c. Hak memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih

d. Kebutuhan-kebutuhan harga diri

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri<sup>7</sup>

Faktor - faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik terdiri dari:

a. Prestasi

b. Promosi jabatan

c. Pengakuan

d. Pekerjaan itu sendiri

---

<sup>7</sup> Ibid.,h. 267

- e. Penghargaan
- f. Tanggung jawab
- g. Keberhasilan dalam bekerja
- h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Status
- d. Kualitas supervise
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kebijakan dan administrasi perusahaan.

#### Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

- a. Memahami perilaku bawahan.

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Disini seorang

pimpinan diuntut mengenal seseorang, karna tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

b. Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberikan motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

c. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karna adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara 1 orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

d. Mampu menggunakan keahlian

seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang di hadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, mereka diuntut dapat menggunakan keahliannya.

1) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan

- 2) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
- 3) Memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan para bawahan
- 4) Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan, dan
- 5) Member kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreaitivitas

e. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan

f. Harus dapat memberi keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada

pimpinannya yang hanya pandai berkata tetapi tidak pandai berbuat seperti apa yang di katakannya. Keteladanan merupakan cerita nyata yang dapan di lihat, di saksikan oleh seorang bawahan .

dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagai mana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik.

Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikannya.

Oleh sebab itu, dalam motivasi bawahan faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting. Bila pimpinan tidak ingin bawahannya merokok di ruangan ber-AC, maka pimpinan harus mencontohkan tidak merokok di ruangan AC. Dengan demikian, suatu pemberian motivasi dapat diberikan tidak melalui kata-kata tetapi dengan sikap yang baik.<sup>8</sup>

إِنَّ اللَّهَ بِأَمْرِكُمْ أَنَّ تَوَدُّوا الْأَمْنَتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara

---

<sup>8</sup> H. Edy Sutrisno, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: prenadamedia group,2016),h.144

manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (Q.s. An-Nisa:58).

## **B. Tenaga Pendidik**

### **1. Pengertian Profesi Guru**

Pembahasan mengenai guru tidak terlepas dari suatu tugas dan kewajiban yang melekat kepadanya . tugas dengan kewajiban itu berbeda dengan “pekerjaan” yang kebanyakan di pahami masyarakat secara umum, hal ini karena “pekerjaan guru” merupakan pekerjaan yang menuntut syarat dan kriteria tertentu yang di sebut profesi. Kata profesi berasal dari yunani “propbaino” yang berarti menyatakan secara publik, dan dalam bahasa latin disebut “profession” yang di gunakan untuk menunjukkan pernyataan public yang di buat oleh seseorang yang di maksud menduduki jabatan public.

Secara tradisional, profesi mengandung arti prestise, kehormatan, status social, dan otonomi lebih besar yang di berikan masyarakat kepadanya . hal ini terwujud dalam ketenangan para anggota profesi dalam mengatur diri mereka, menentukan standar mereka sendiri, mengatur bagaimana dan syarat untuk bergabung di dalamnya, serta mengatur standar prihat para anggotanya. Ketentuan-ketentuan yang standar ini di bakukan dalam suatu kode etik professional yang di buat

oleh asosiasi atau organisasi profesi . rees(1955) dalam segala (2008) mengatakan profesi dapat dibedakan menjadi 5 tipe, yaitu:

- a. Profesi yang *established* (permanen) atau yangmapan di peroleh dengan studi spesialisasi, misalnya dokter.
- b. Profesi baru dapat di peroleh dengan studi atau disiplin baru melalui studi tambahan, misalnya kimiawan, dan ilmuan social.
- c. Semi profesi di peroleh melalui pendidikan sebagai dasar untuk teknisi praktis, misalnya guru dan pekerja social.
- d. Akan menjadi profesi sama dengan praktisi modern dalam bisnis tetapi berbeda dengan status profesi, misalnya personal direktur, direktur sales, *engineering*.
- e. Profesi pinggiran (marginal) dasar untuk keterampilan teknisi, misalnya teknisi (montir),mekanik.

Pendidikan di madrasah tidak terlepas dari sosok seorang guru yang berperan sebagai informator, insprator, korektor, organisator, fasilitator, supervisor, dan evaluator di kelas. Hamalik (2004) menyatakan bahwa guru adalah jabatan professional yang memerlukan keahlian khusus. Berdasarkan hasil loka karya pembinaan kurikulum pendidikan guru UPI Bandung menyatakan bahwa guru sebagai suatu profesi, maka harus memenuhi criteria profesinal sebagai berikut:

- 1) Fisik

- a. Sehat jasmani dan rohani
- b. Tidak mempunyai cacat tubuh yang bias menimbulkan ejekan, cemoohan atau rasa kasihan dari anak didik.

2) Mental/kepribadian

- a. Berkepribadian/berjiwa pancasila
- b. Mampu menghayati GBHN
- c. Mencintai bangsa dan sesama, dan rasa kasih sayang kepada anak didik
- d. Berbudi pekerja yang luhur
- e. Berjiwa kreatif, dapat memanfaatkan rasa pendidikan yang ada secara maksimal
- f. Mampu menyuburkan sikap demokratis dan penuh tenggang rasa
- g. Mampu mengembangkan kreatifitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya
- h. Mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi
- i. Menunjukkan rasa cinta kepada profesinya
- j. Ketaatan dalam disiplin
- k. Memiliki *sense of humor*

3) Keilmiahan/pengetahuan

- a. Memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi
- b. Memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik
- c. Memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan di ajarkan.
- d. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain
- e. Senang membaca buku-buku ilmiah
- f. Mampu memecahkan persoalan yang sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang study.
- g. Memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar

#### 4) Keterampilan

- a. Mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktural, interdisiplinier, fungsional, behavior, dan teknologi.
- b. Mampu menyusun garis besar ragam pembelajaran (GBPP).
- c. Mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar dengan baik, dalam mencapai tujuan pendidikan.
- d. Mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan.
- e. Memahami dan mampu melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar madrasah.

## 2. Standar Kompetensi dan Kualifikasi Guru

Kompetensi berasal dari kata *competence*, yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku ke ahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik . Guru yang profesional harus memenuhi empat kompetensi yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian (Janawi, 2011: 47).<sup>9</sup> Sementara berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2010, bahwa guru Agama Islam yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah wajib memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi kepemimpinan (Peraturan Menteri Agama RI No. 16 tahun 2010). Untuk lima kompetensi tersebut adalah:

---

<sup>9</sup>Aninditya Sri Nugraheni, Siti Khanifah, Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, *Jurnal Pendidikan Madrasah Dasar Vol. 2, No. 2 Agustus 40*

### 1. Kompetensi Pedagogik

Adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>10</sup>

### 2. Kompetensi kepribadian

adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

### 3. Kompetensi profesional

adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam SNP.

### 4. Kompetensi sosial

adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik,

---

<sup>10</sup> E. Mulayasa, *Kurikulum berbasis kompetensi, karakteristik dan implementasi*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2005),h.38

tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik,  
dan masyarakat sekitar.

a. Karakteristik kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut spencer and spencer 1993  
terdapat lima aspek yaitu:

- 1) Motives, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang yang memiliki tujuan motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.
- 2) Traits, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, control diri, stress, atau ketabhan.
- 3) Self concept, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang

dinilai menjadi pemimpin seharusnya memiliki perilaku sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

- 4) Knowledge, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat seseorang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimiliki.
- 5) Skills, adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer computer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM.

Komponen kompetensi yang motif, karakter pribadi, dan kosep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja.<sup>11</sup>

Sebagai mana di ungkapkan oleh M.Ngalim Purwanto bahwa “dapat dilaksanakan atau tidak suatu program dan tercapainya atau tidak tujuan pendidikan itu sangat penting pada

---

<sup>11</sup> Ibid., h. 207

kecakapan dan kebijakan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan.<sup>12</sup> Seperti terkandung di dalam ayat berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ (٢٤)

Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.

### 3. Deskripsi Tugas Guru

Sebagaimana yang di paparkan oleh undang-undang ini menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Roetiyah N.K (1989) (dalam sagala,2008) (dalam mustari,2015) menginventarisasi tugas guru sebagai garis besar, yaitu:

1. Mewariskan kebudayaan dalam bentuk kecakapan, kepandaian, dan pengalaman empirik kepada para muridnya.
2. Membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan nilai dasar Negara.
3. Mengantarkan anak didik menjadi warga Negara yang baik.

---

<sup>12</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi pendidikan* (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2010),h.101

4. Memfungsikan diri sebagai media dan perantara pembelajaran bagi anak didik.
5. Mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak, dan bersikap.
6. Memfungsikan diri sebagai penghubung antara madrasah dan masyarakat lingkungan, baik madrasah negeri maupun swasta.
7. Mampu mengawal dan menegakkan disiplin, baik untuk diri sendiri, maupun murid dan orang lain.
8. Memfungsikan diri sebagai administrator dan sekaligus menejer yang di senangi.
9. Melakukan tugas dengan sempurna sebagai amanat profesi
10. Membimbing anak untuk memahami dan menyelesaikan masalah yang di hadapi murid
11. Guru diberi tanggung jawab paling besar dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kurikulum serta evaluasi keberhasilan.
12. Guru harus dapat merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dan gairah yang kuat dalam membentuk klompok studi, mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman.

### C. Penelitian Yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Kompetensi Tenaga Pendidik di MTsN 1 Bandar Lampung, penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Resti Novita (2019) tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Penilaian Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Man 1 Kedondong Kabupaten Pesawaran. Dari penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian tersebut adalah tentang peran kepala madrasah madrasah sebagai supervisor dalam penilaian kinerja guru secara keseluruhan baik itu wawancara maupun observasi. Pelaksanaan tersebut sudah dilaksanakan dengan baik. Kepala madrasah menggunakan pendekatan dan teknik supervise dan teknik seperti melakukan kunjungan kelas untuk mengamati pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, mengamati aktivitas guru dalam mengajar, mengamati penguasaan guru terhadap bahan ajaran, kepala madrasah melakukan diskusi kelompok terhadap guru-guru untuk membicarakan kurikulum belajar siswa dan menindak lanjuti hasil supervise akademik terhadap guru.
2. Penelitian yang di lakukan oleh Fitri Yanti (2018) Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru di MTS Miftahul Ulum Kabupaten Pesisir Barat. Dari penelitian yang dilakukan hasil penelitian tersebut adalah

peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala madrasah mengunjungi guru kelas, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, memberikan contoh tentang kedisiplinan waktu, memberikan contoh teladan yang baik, mengawasi penggunaan waktu mengajar, menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin, mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ryan Yuliawan (2018) Tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Dari penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian tersebut adalah peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung berdasarkan indikator memberikan contoh tentang kedisiplinan, memberikan contoh teladan yang baik dalam hal ucapan, pakaian, dan perbuatan, kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, mengawasi penggunaan waktu mengajar, menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin, dan mengadakan pertemuan untuk memberitahukan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pendidikan, serta menciptakan prinsip penghargaan dan prinsip hukuman telah dilakukan dan dilaksanakan dengan baik oleh kepala madrasah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press, 2012.
- B, Hamzah. *Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Mustari, Mohamad. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Mulyasa, E. *Kurikulum berbasis kompetensi, karakteristik dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mulyasa, E. *Tugas kepala sekolah sebagai supervisi*. Jakarta: Gressindo, 2004.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Narbuko, Cholid.  
Achmadi, Abu. *Metodelogi penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan supervise pendidikan* Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Parikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sagala, Saiful. *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Sagala, H. Syaiful. *Manajemen strategic dalam peningkatan mutu pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*, (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Sutrisno, H. Edy. *Manajemen sumberdaya manusia*, Jakarta: Prenadamedia group, 2016.

Syafarudin. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, Strategi, dan Aplikasi* Jakarta: Grasindo, 2002.

Terry ,Geogrg R.*dasar-dasar manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara,2013.

UU NO.14 Tahun 2005.

Ulfatin, Nurul .*manajemen sumberdaya manusia bidang pendidikan*, Jakarta:Rajawali Pers,2016.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta: PT Grafindo Persada,1999

Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung : Alfabeta, 2009.

Yusuf, Burhanuddin.*Manajemensumberdayamanusia*,Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2015

