

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK**

Skripsi

RAINISSA NARAWIDYA DEWI AR

NPM:1711030150



Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG**

1443H / 2022M

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA
PENDIDIK DI MIN 9 BANDAR LAMPUNG**

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan**

Oleh

Rainissa Narawidya Dewi Ar

NPM: 1711030150

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I

Pembimbing II : Dr. H. Septuri, M,Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2021 M**

ABSTRAK

Tenaga pendidik menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan, karena pendidik berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Dalam menjalankan tugas profesionalnya pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tidak mudah. Untuk itu, pendidik harus memiliki dan menguasai kompetensinya dan sekaligus mengetahui hak dan kewajibannya sehingga ia menjadi sosok yang benar-benar profesional. Pendidik profesional dituntut memiliki kompetensi-kompetensi khusus yang meliputi, pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Adapun rumusan penelitian ini adalah bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Informasi pada penelitian ini berasal dari kepala madrasah dan tenaga pendidik. Informan utama dalam penelitian ini adalah kepala madrasah karena kepala madrasah terlibat langsung dengan tenaga pendidik di MIN 9 bandar Lampung.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik mengenai kepala madrasah mampu menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi, memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, membentuk perilaku tenaga pendidik, melakukan pelatihan dan pembimbingan terhadap tenaga pendidik, dan melakukan supervisi program pembelajaran.

Kata Kunci: Peran Kepala Madrasah, Mutu Tenaga Pendidik

ABSTRACT

Educators are a factor that determines the quality of education, because educators deal directly with students in the learning process in the classroom. In carrying out their professional duties, educators have tasks and responsibilities that are not easy. For this reason, educators must have and master their competencies and at the same time know their rights and obligations so that they become truly professional figures. Professional educators are required to have special competencies which include, pedagogic, personality, social and professional.

The formulation of this research is how the role of the madrasah principal in improving the quality of educators at MIN 9 Bandar Lampung. This study aims to describe the role of madrasah principals in improving the quality of educators at MIN 9 Bandar Lampung. This study uses a qualitative descriptive approach, this study uses data collection techniques through interviews, observation and documentation. Information in this study came from the principal and educators. The main informant in this study was the head of the madrasa because the head of the madrasa was directly involved with the teaching staff at MIN 9 Bandar Lampung.

The results of this study indicate that the role of the madrasah principal in improving the quality of educators at MIN 9 Bandar Lampung has been carried out well. This can be seen from the indicators of the role of the madrasa head in improving the quality of educators regarding the madrasa principal being able to inspire educators to innovate, motivate educators in carrying out their duties and responsibilities, shape the behavior of educators, conduct training and guidance for educators, and carry out supervision of learning programs.

Keywords: The Role Of The Headmaster, Quality Of Educator

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rainissa Narawidya Dewi Ar
NPM : 1711030150
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk atau disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi.

Bandar Lampung, 5 November 2021
Penulis,

Rainissa Narawidya Dewi Ar
1711030150



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

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

PERSETUJUAN

**Judul : Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu
Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung**
Nama : Rainissa Narawidya Dewi Ar
NPM : 1711030150
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqosahkan dan di Pertahankan dalam Sidang munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP.196903051996031001

Dr. H. Septuri, M.Ag
NIP.196409201994031002

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP.196407111991032003



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung” disusun oleh, Rainissa Narawidya Dewi Ar, NPM: 1711030150, Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Selasa, 16 November 2021

Tim Penguji

Ketua	: Dr. H. Subandi, MM	(.....)
Sekretaris	: Sri Purwanti N, M.Pd	(.....)
Penguji Utama	: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd	(.....)
Penguji Pendamping I	: Dr. H. Amirudin, M.Pd.I	(.....)
Penguji Pendamping II	: Dr. H. Septuri, M.Ag	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002



MOTTO

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: “Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.”(Q.S. Al-Alaq Ayat 5)



PERSEMBAHAN

Puji dan syukur ku panjatkan kepada Allah SWT yang memberikan rahmat dan hidayah kepadaku, sehingga Alhamdulillah skripsi ini dapat terselesaikan. Sebagai tanda bakti dan rasa hormat serta syukur, kupersembahkan karya ini untuk orang yang aku kasihi dan aku sayangi yang selalu memberiku support tiada henti dan selalu memberiku nasehat yang mampu membangkitkan rasa semangatku untuk menyelesaikan kuliahku dan merai gelarku. Kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Abdul Rahim dan Ibu Yati Yulita yang telah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran yang luar biasa dalam mendidikku sampai saat ini, membimbing, membiayai pendidikan, selalu menyemangatiku dalam segala keinginanku dan tidak lupa untuk selalu mendo'akan ku demi keberhasilan agar terwujudnya cita-citaku. Semoga Allah SWT memuliakan keduanya di dunia maupun akhirat.
2. Kedua adikku Ro'uf Fakhru Hadziq dan Muhammad Ridwan Labib yang juga selalu memberiku semangat dan memotivasi kepadaku untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada sahabat-sahabatku, Amalia Arinda Putri, Ulfasari, Andecha Rosiana Wanandes, Nufusiyah Mutoyibah, Feri Dwi Masunah, Dwi Okta Herlintina, Siti Nurjanah, Yulianik, Nisa'ul Hasanah, Gusti Roaida Elva, yang telah memberikan motivasi serta mendoakan aku untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-Teman seperjuangan mahasiswa/i prodi Manajemen Pendidikan Islam 2017 khususnya kelas E yang telah berjuang dalam menyelesaikan studi di Manajemen Pendidikan Islam.
5. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung terkhusus Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman untukku bisa menyelesaikan skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rainissa Narawidya Dewi Ar, dilahirkan di Negara Batin pada tanggal 09 September 1999, anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Abdul Rahim dan Ibu Yati Yulita serta memiliki adik laki-laki bernama Ro'uf Fakhrol Hadziq dan Muhammad Ridwan Labib.

Penulis mulai menempuh pendidikan di TK Bratasena Adiwarna yang diselesaikan pada tahun 2005. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 1 Bratasena Adiwarna selesai tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP TMI Raudhatul Qur'an Metro dan selesai pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MAN 1 Bandar Lampung dan menyelesaikan pada tahun 2017.

Dengan dukungan dari kedua orang tua serta tekad yang kuat dan selalu mengharap Ridho Allah SWT, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2017 di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan. Pada bulan Juli tahun 2020 penulis mengikuti KKN-DR di desa Bratasena Adiwarna, Kecamatan Dente Teladas, Kabupaten Tulang Bawang. Kemudian pada bulan Oktober tahun 2020 penulis mengikuti PPL di SMK N 3 Bandar Lampung.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT tuhan semesta alam yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Sholawat teriring salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pemimpin panutan kita hidup di dunia bekal diakhirat.

Dengan rasa syukur yang mendalam, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung”**. Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat atas penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus saya ucapkan terimakasih terutama kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung .
2. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. H. Amirudin, M.Pd.I selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Septuri, M.Ag selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen dilingkungan Fakultas Tarbiyah serta Staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN raden Intan Lampung.
6. Pemimpin Perpustakaan Fakultas dan Pemimpin Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung serta para staf perpustakaan yang telah memberikan fasilitas sumber rujukan penulisan skripsi ini.
7. Ibu Kepala MIN 9 Bandar Lampung, Waka Kesiswaan, Staff Tata Usaha, dan tenaga pendidik.
8. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa MPI angkatan 2017, khususnya kelas E yang telah membantu dan memberikan semangat dan motivasi terbesar dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi dan semangat tiada hentinya Amalia Arinda Putri, Ulfasaria, Andecha Rosiana Wanandes, Nufusiyah Mutoyibah, Feri Dwi Masunah, Dwi Okta Herlintina, Siti Nurjanah, Yulianik, Nisa’ul Hasanah Gusti Roaida Elva.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, namun telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Kepada pembaca jika terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam skripsi ini, penulis mohon maaf, karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian, tak lupa penulis ucapkan terimakasih. Semoga skripsi ini memberikan informasi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan bermanfaat dan dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 5 November 2021
Penulis,

Rainissa Narawidya Dewi Ar
NPM. 1711030150

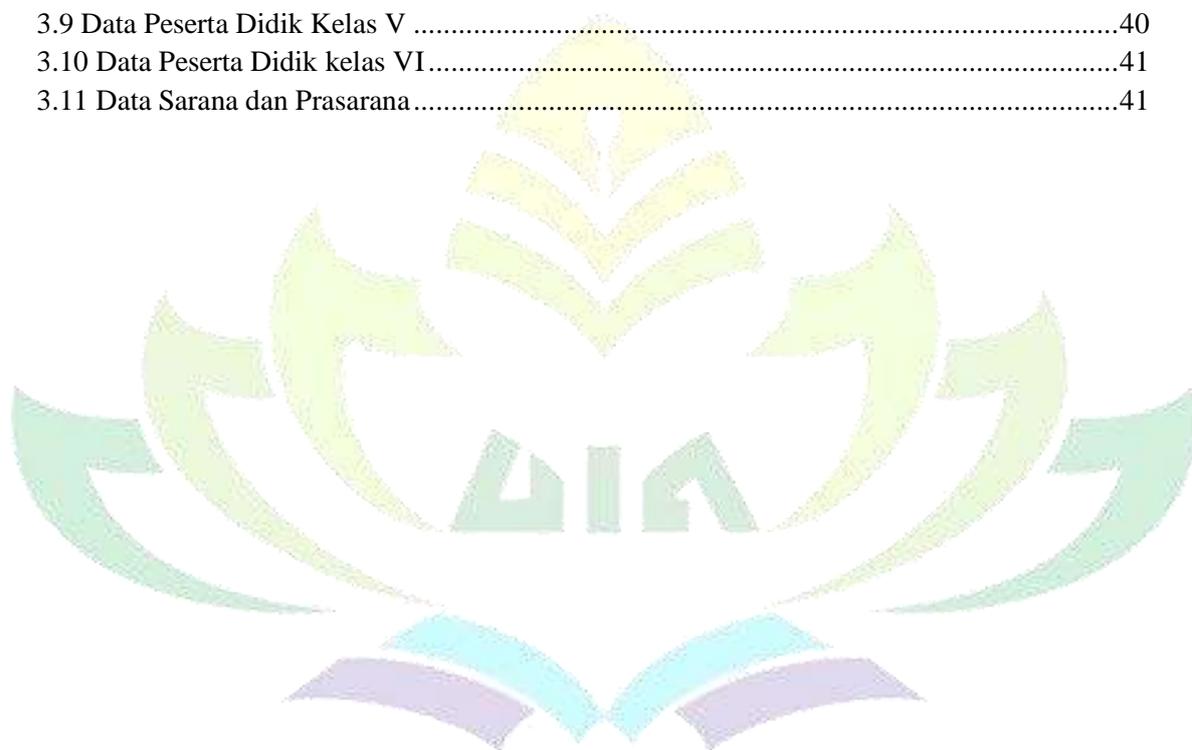
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	v
PERSETUJUAN.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
H. Metode Penelitian.....	7
1. Waktu dan tempat Penelitian	8
2. Pendekatan dan Jenis Penelitian	9
3. Sumber Data Penelitian	9
4. Teknik Pengumpulan Data	10
5. Prosedur Analisis Data	11
6. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	12
I. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepala Madrasah/Kepala Sekolah	14
1. Pengertian Kepala Madrasah/Kepala Sekolah	14
2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah	15
3. Syarat-syarat Kepala Madrasah	16
4. Kompetensi Kepala Madrasah	18
5. Keahlian Kepala Madrasah.....	20
6. Peran Kepala Madrasah	22
B. Mutu Tenaga Pendidik.....	28
1. Pengertian Tenaga Pendidik	28
2. Mutu Tenaga Pendidik.....	29
3. Standar Mutu Tenaga Pendidik.....	30
C. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik	33
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek.....	35

1. Sejarah Berdirinya MIN 9 Bandar Lampung	35
2. Profil MIN 9 Bandar Lampung	35
3. Visi dan Misi MIN 9 Bandar Lampung	36
4. Tujuan MIN 9 Bandar Lampung.....	36
5. Karakteristik MIN 9 Bandar Lampung	36
6. Letak Geografis MIN 9 Bandar Lampung	37
7. Data Tenaga Pendidik MIN 9 Bnadar Lampung.....	37
8. Data Jumlah Peserta Didik MIN 9 Bandar Lampung.....	39
9. Data Sarana dan Prasarana MIN 9 Bandar Lampung.....	41
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	41
1. Peran Kepala Madrasah Dalam Menginspirasi Tenaga Pendidik Untuk Melakukan Inovasi	41
2. Peran Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Tenaga Pendidik Untuk Melakukan Tugas Dan Tanggung Jawab.....	42
3. Peran Kepala Madrasah Dalam Membentuk Perilaku Tenaga Pendidik	43
4. Peran Kepala Madrasah Dalam Melakukan Pelatihan Dan Pembimbingan	44
5. Peran Kepala Madrasah Dalam Melakukan Supervisi Program Pembelajaran.....	45
 BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Analisis Data Penelitian.....	46
B. Temuan Penelitian.....	48
 BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	51
B. Rekomendasi	51
 DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Indikator Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.....	5
3.1 Data Tenaga pendidik Berdasarkan Jenis Kelamin	37
3.2 Data Tenaga Pendidik Berdasarkan Latar Belakang Pendidkan.....	37
3.3 Data Tenaga Pendidik Berdasarkan Status Pegawaiian.....	37
3.4 Data Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.....	38
3.5 Data Peserta Didik Kelas I.....	39
3.6 Data Peserta Didik Kelas II.....	40
3.7 Data Peserta Didik Kelas III	40
3.8 Data Peserta Didik Kelas IV	40
3.9 Data Peserta Didik Kelas V	40
3.10 Data Peserta Didik kelas VI.....	41
3.11 Data Sarana dan Prasarana.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Instrumen Wawancara Penelitian
- Lampiran 2 : Nota Dinas
- Lampiran 3 : Surat Balasan Pra Penelitian
- Lampiran 4 : Pengesahan Seminar Proposal
- Lampiran 5 : Surat Validasi
- Lampiran 6 : Surat Penelitian
- Lampiran 7 : Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 8 : Kartu Bimbingan
- Lampiran 9 : Foto Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul yang dimaksud agar tidak terjadi kesalah pahaman dan kerancuan dalam memahami judul ini, maka penulis akan menjelaskan maksud dan tujuan mengenai judul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung”**.

1. Pengertian Peran

Peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Dalam hal ini kepala madrasah perlu menjalankan perannya sesuai dengan hak dan kewajibannya.¹

Jadi yang dimaksud dengan peran disini bahwa kepala sekolah mempunyai peran dan tugas untuk menjadikan madrasah yang dipimpinnya lebih berkualitas, lebih berkembang dan tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan.

2. Pengertian Kepala Sekolah/Madrasah

Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²

Menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Sedangkan menurut Daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan.³

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah.

4. Meningkatkan

Meningkatkan adalah suatu cara atau proses untuk memprtinggi taraf.⁴

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

5. Mutu

Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, kualitas, taraf tau derajat (kepandaian, kecerdasan).⁵ Menurut Juran, mutu adalah kesesuaian dengan tujuan atau manfaatnya, mutu menunjukkan sifat yang menggambarkan derajat (baik) nya suatu barang atau jasa yang diproduksi atau dipasok oleh suatu lembaga dengan kriteria tertentu.⁶

¹ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.17.

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), h. 83.

³ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Yogyakarta: DIVA Press, 2012), h.16.

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

⁵ *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Departement Pendidikan dan Kebudayaan, 2013), h. 19.

⁶ Anies Mucktiyany, Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati, *Penjaminan Mutu Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 3.

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

6. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Guru merupakan seseorang yang mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih peserta didik agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkan tersebut.⁷

Jadi penulis menyimpulkan tenaga pendidik atau guru adalah seseorang yang dapat memberikan pengajaran terhadap peserta didik, dengan begitu dapat menambah ilmu pengetahuan peserta didik.

7. MIN 9 Bandar Lampung

MIN 9 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga yang berciri khas Islam yang berada di kota Bandar Lampung tepatnya di daerah Tamin Kelurahan Sukajawa Kecamatan Tanjung Karang Barat Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, sekaligus menjadi tempat penelitian penulis.

Berdasarkan penggalan pengertian diatas dapat dinyatakan bahwa maksud dari judul tersebut bahwa penelitian yang bertujuan mendeskripsikan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia yaitu guru dan staf di MIN 9 Bandar Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal penting bagi kehidupan umat manusia, sehingga menjadi tumpuan harapan untuk mengembangkan individu dan masyarakat, sebagai salah satu alat untuk memajukan peradaban dan membangun generasi madani.⁸

Pendidikan merupakan suatu proses yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung oleh seseorang atau golongan yang dilakukan di dalam ruangan terbuka maupun tertutup dengan bertujuan untuk menambah pengetahuan atau wawasan kepada seseorang yang belum mengetahui wawasan tersebut. Pendidikan juga berarti hal yang sangat diperlukan dalam mencetak generasi penerus bangsa, karena tolak ukur bangsa yang berkualitas ditentukan dengan sejauh mana keberhasilan pendidikan yang dicapai atau yang sudah terlaksana dengan baik.⁹

Bidang pendidikan saat ini mengalami perkembangan yang begitu pesat, dengan demikian sudah seharusnya dilakukan pengembangan ide, gagasan, inovasi sesuai dengan tuntutan dan paradigma baru yang kian berkembang saat ini.¹⁰

Menurut Undang-undang NO. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan negara.¹¹

Organisasi dengan berbagai bentuk (formal atau non-formal) memerlukan seorang pemimpin (*leader*). Seseorang yang mengemban tugas menjadi pemimpin dalam

⁷ Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional* (Riau: PT Indragiri Dot Com, 2019), h. 5.

⁸ Yusuf Tri Herlambang, *Pedagogik: Telaah Kritis Ilmu Pendidikan Dalam Multiperspektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 9.

⁹ Wahyudin Nur Nasution, "Kepemimpinan Pendidikan Di Madrasah," *Jurnal Tarbiyah* No. 1 (2015): 66.

¹⁰ Munardji, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Alim's Publishing, 2019), h. 13.

¹¹ Lukman Hakim dan Mukhtar, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Jambi: Timur Laut Aksara, 2018), h. 2.

melakukan kegiatannya memerlukan kemampuan kepemimpinan (*leadership*). Seorang disebut pemimpin apabila ia mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/ pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.¹²

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan di dalam lembaga pendidikan berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah mampu untuk mendorong kinerja para guru serta menunjukkan sifat yang bersahabat, dekat, perhatian, serta penuh pertimbangan terhadap para guru baik secara kelompok maupun secara individual. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai salah satu fungsi manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi ataupun lembaga secara efektif dan efisien.¹³

Dalam organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat.¹⁴ Kepala madrasah diberikan amanat yang telah dipercayakan untuk dapat berlaku adil dan mampu mencapai tujuan pendidikan dengan baik sesuai yang 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)

“*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.*” (Q.S. An-Nisa:58)

Dengan demikian kepala madrasah yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan berlaku adil pada seluruh akademisi madrasah MIN 9 Bandar Lampung, baik dalam hal pengambilan keputusan maupun pemberian kebijakan merupakan tujuan dari madrasah. Kepala madrasah harus memiliki inisiatif untuk dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dan suatu standar yang harus di terapkan pada seluruh anggota madrasah. Dengan begitu fungsi kepala madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan professional dalam organisasi sekolah yang memiliki wewenang mengatur, mengawasi serta bekerjasama dengan para guru-gur dalam proses kegiatan mendidik siswa dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan kualitas dan memberdayakan sumber daya di sekolahnya. Erat kaitannya antara mutu kepala sekolah di berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Erkutlu dan Chafra, berdasarkan hasil penelitiannya bahwa pemberdayaan kepemimpinan berkorelasi positif dan signifikan dengan ketertarikan pekerja organisasi karyawan. Dalam hal itu, kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara makro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga

¹² Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h.51.

¹³ Muhammad Kristiawan, dkk., *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 114.

¹⁴ Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 83.

kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta memelihara saran dan prasarana. Disamping itu pelaksanaan otonomi daerah mengharuskan kepala sekolah untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi peraturan yang berlaku di daerah masing-masing.¹⁵

Upaya meningkatkan sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah sebagai *top leader* mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memang perlu dilaksanakan dengan matang, salah satu peranan yang dapat dilakukan melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas memantau, menggerakkan, membina, dan mengarahkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional bawahannya.¹⁶

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.¹⁷ Sebuah institusi pendidikan dapat meningkatkan mutunya dilihat dari keunggulan produk dan layanan jasanya dengan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan tersebut adalah pendidik, dimana pendidik sebagai fasilitator atau pendidik yang melaksanakan pendidikan dimana objeknya adalah peserta didik. Sedangkan hasil pendidikan adalah lulusan yang berkualitas dan yang memiliki bakat serta ketrampilan yang terserap dalam dunia kerja.¹⁸

Dalam mencapai mutu pendidikan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam memberdayakan tenaga pendidik. Kepala madrasah sangat berperan dalam mengembangkan kemampuan personilnya agar madrasah menjadi lembaga pendidikan dan dapat mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan standar pendidikan nasional. Penjelasan ini sangat bermakna bahwa peran kepala madrasah sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya madrasah dalam menjalankan tugasnya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya.¹⁹

Salah satu tolak ukur dari pendidikan bermutu dari suatu institusi pendidikan ialah kemampuan institusi pendidikan tersebut melahirkan sumber daya manusia yang bermutu. Ciri sumber daya manusia yang bermutu di era industrilisasi dan globalisasi ialah manusia yang memiliki kemampuan prakarsa, kerja sama, kerja tim, pelatihan kesejawatan, penilaian, komunikasi, penalaran, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penggunaan informasi, perencanaan keterampilan belajar, dan keterampilan multibudaya.²⁰

Tenaga pendidik adalah faktor yang dapat menentukan kualitas pendidikan, karena pendidik langsung berhadapan dengan peserta didik ketika melaksanakan proses pembelajaran. Saat menjalankan tugasnya pendidik memiliki tuntutan yang bisa dikatakan sangat sulit. Oleh karenanya, pendidik harus mempunyai dan bisa menguasai apa yang menjadi kehaliannya, kemudian diharuskan bisa tau apa yang menjadi hak dan kewajibannya sehingga ia dapat menjadi pendidik yang benar-benar profesional. Pendidik wajib membantu peserta didik menuju kedewasaannya dan harus tetap sesuai dengan ajaran Islam. Pendidik dituntut mempunyai kemampuan yang khusus dan menjadi tenaga yang profesional. Oleh karenanya pendidik wajib diberi apa yang menjadi hak mereka agar tugas

¹⁵Chusnul Muali, "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. 3"

¹⁶ *Ibid*, h. 3.

¹⁷ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 157.

¹⁸Malik Fatoni, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kab. Tangerang," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol 3, No (2017).

¹⁹Febriyanti, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran," *Journal Of Islamic Education Management Volume 3 N (2017)*: 59.

²⁰ Abdul Hadis Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 70-71.

dan tanggung jawabnya dapat terpenuhi. Pendidik profesional harus mempunyai kemampuan-kemampuan antara lain, pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.²¹

Proses pelaksanaan yang baik dapat menentukan kualitas lembaga pendidik itu sendiri. Oleh sebab itu, kepala madrasah dan tenaga pendidik menjadi hal yang sangat besar pengaruhnya bagi peserta didik ketika mereka berada di sekolah. Akan sulit meningkatkan mutu pendidikan agar sesuai dengan standar nasional pendidikan apabila tidak ada kinerja tenaga pendidik dan peran seorang kepala madrasah.²²

Seorang guru yang profesional harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan pengajaran. Kompetensi guru salah satu faktor yang sangat berpengaruh tercapainya pendidikan yang berkualitas. Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Berdasarkan hal itu maka seorang guru harus mampu memiliki empat kompetensi diatas untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional.²³

Pengembangan profesionalisme tenaga pendidik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, sebab mutu suatu pendidikan salah satunya ditentukan oleh mutu sumber daya tenaga pendidik. Indikator dalam hal peran seorang kepala madrasah meningkatkan mutu tenaga pendidik yakni menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi, memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, membentuk perilaku tenaga pendidik, memberikan pelatihan dan pembimbingan, melakukan supervisi program pembelajaran.²⁴

Tabel 1.1
Indikator Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik
MIN 9 Bandar Lampung

No.	Indikator Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1.	Menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi	✓	
2.	Memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	✓	
3.	Membentuk perilaku tenaga pendidik	✓	
4.	Memberikan pelatihan dan pembimbingan	✓	
5.	Melakukan supervisi program pembelajaran	✓	

(Sumber: Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah madrasah MIN 9 Bandar Lampung)

Berdasarkan kelima indikator menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung dalam hal menginspirasi guru untuk melakukan inovasi, memotivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung

²¹ M. Yusuf Seknum, "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik," *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol 15, No (2012).

²² Nasib Tua Lumban Gaol, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 5, No 1 (2018).

²³ M Feraliys Novalui, "Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Pada SMP N Dalam Kota Banda Aceh," *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol 3 No. (2015): 46.

²⁴ Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 79-81.

jawab, membentuk perilaku guru, memberikan pelatihan dan pembimbingan, melakukan supervisi program pembelajaran sudah terlaksana sepenuhnya.

C. Fokus penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan terbatasnya penulis dari segi waktu, tenaga, dan sumber, maka penelitian akan memfokuskan pada **Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MIN 9 Bandar Lampung**. Dengan sub fokus penelitian:

1. Menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi
2. Memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
3. Membentuk perilaku tenaga pendidik
4. Memberikan pelatihan dan pembimbingan
5. Melakukan supervisi program pembelajaran

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, “Bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MIN 9 Bandar Lampung?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penulis mempunyai tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini berguna:

1. Secara Teoritis
Untuk memberikan wawasan pengetahuan tentang pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Kepala Sekolah
Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan.
 - b. Bagi Tenaga Pendidik
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat tenaga pendidik memahami apa yang seharusnya telah menjadi tugas mereka yaitu dalam proses belajar mengajar sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.
 - c. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan, menambah pengetahuan dan petunjuk, serta bahan bagi peneliti selanjutnya.

G. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang sebelumnya terkait dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Jurnal Herman, tahun 2020 dengan judul “Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengelolaan Guru dan Karyawan”. Dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah yang sukses dalam mengelola guru dan karyawan harus memiliki beberapa keterampilan kepemimpinan meliputi: 1) keterampilan

- mengorganisir dan menggerakkan guru dan karyawan, 2) keterampilan memupuk kepercayaan diri guru dan karyawan, 3) keterampilan mengembangkan profesi guru dan karyawan, 4) keterampilan membangun *team work* yang kompak dan kokoh, dan 5) keterampilan mendorong partisipasi guru dan karyawan dalam pencapaian tujuan pendidikan di madrasah.²⁵
2. Jurnal Munika Maduratna, tahun 2013 dengan judul “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda”. Dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SDN 015 Samarinda melaksanakan peranannya sebagai pendidik dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan memberikan dorongan dan nasehat; sebagai manajer dengan memberdayakan guru melalui kerjasama, mengikutsertakan guru dalam penataran dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan; sebagai administrator dengan mengelola administrasi dan keuangan; sebagai supervisor dengan melakukan pengawasan dan penyusunan program supervisi pendidikan; sebagai pemimpin dengan memberikan petunjuk, meningkatkan kemauan guru dan membuka komunikasi dua arah; sebagai inovator dengan memberikan teladan dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif; sebagai motivator dengan memberikan motivasi kepada guru, serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai yaitu kepala sekolah merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter guru dan pegawai sehingga kesulitan pula dalam meningkatkan efektivitas kerjanya, serta kendala dalam sarana dan prasarana sekolah yang belum mendukung.²⁶
 3. Jurnal Asep Kurniawan, tahun 2020 dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMK Sultan Agung Cirebon”. Dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah berperan dengan baik dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, yakni dengan memfasilitasi dan memotivasi guru-guru untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan tingkat kualifikasinya, dan keterampilan mengajar melalui pendelegasian guru-guru dalam program pelatihan, memberikan pengarahan melalui rapat, menertibkan administrasi mengajar, membangun iklim organisasi yang baik, melakukan musyawarah guru bidang studi, dan melakukan monitoring.²⁷

Tetapi hasil penelitian-penelitian sebelumnya belum memberikan gambaran secara rinci pada masing-masing indikator peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, peneliti ini mencoba memberikan gambaran data secara rinci tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Berdasarkan uraian-uraian, peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik”.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian secara umum dimaknai sebagai suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara bertahap dimulai dengan penentuan topik, pengumpulan data dan menganalisis data, sehingga nantinya diperoleh suatu pemahaman dan pengertian atas topik, gejala atau isu tertentu. Dikatakan bertahap karena kegiatan ini berlangsung

²⁵ Herman, “Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Guru Dan Karyawan,” *Bidayah* 11, no. 2 (2020): 177.

²⁶ Munika Maduratna, “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda,” *EJournal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 70.

²⁷ Asep Kurniawan, “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan KOMPETENSI Pedagogik Guru Di SMK Sultan Agung Cirebon,” *Jurnal Isena* 5 no. 1 (2020).

mengikuti suatu proses tertentu, sehingga ada langkah-langkah yang perlu dilalui secara berjenjang sebelum melangkah pada tahap berikutnya.

Tahapan-tahapan ini dijalankan secara sistematis, logis dan rasional. Sistematis berarti mengikuti sistem yang biasanya berlaku dalam kegiatan penelitian. Logis maksudnya penelitian tersebut mengikuti alur pemikiran ilmiah yang umum diterima dalam dunia riset. Rasional artinya penelitian ini masuk akal dan dapat dicerna dengan pikiran sehat. Tahapan ini harus diikuti untuk menjamin ketepatan dan keakuratan suatu penelitian.²⁸

Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan.²⁹

Dalam penelitian kualitatif peneliti menjadi instrumen, oleh karena itu dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang. Tetapi untuk dapat menjadi instrument maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.³⁰

Metode penelitian pada dasarnya berhubungan dengan prosedur, teknik, alat atau instrumen, serta desain penelitian yang digunakan, waktu penelitian, sumber data, serta dengan cara apa data tersebut diperoleh untuk kemudian diolah dan dianalisis.³¹

Beberapa bagian dari metode penelitian adalah:

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 21 Oktober 2021 dan tempat penelitian ini, yaitu:

Nama Sekolah : MIN 9 Bandar Lampung

Status Sekolah : Negeri

Alamat : Jl. Tamin No 36, Suka Jawa, Tj. Karang Barat, Bandar Lampung

2. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif merupakan langkah-langkah pendekatan penelitian sosial untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar sesuai dengan tempat yang diteliti. 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.³²

Sedangkan 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.³³

Penelitian kualitatif menurut Creswell yakni sebagai pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala

²⁸ J. R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya* (Jakarta: PT Grasindo, 2010), h.2-3.

²⁹ Andra Tersiana, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Start Up, 2018), h.10.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2020), h.8-9.

³¹ Tersiana, *Metode Penelitian*, h.2.

³² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 11.

³³ Iskandar, *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru* (Cipayung: Gaung Persada Press, 2009), h. 11.

sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas.³⁴

Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan pengertian penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang mampu menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan gambar bukan angka-angka.

Penelitian ini akan digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.

3. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun pertanyaan lisan. Sumber data dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti untuk mendapatkan data secara langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru MIN 9 Bandar Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan kebenaran yang terjadi atau terdapat dalam subjek penelitian atau sumber data. Ada beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu:

a. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau *interviewer* dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).³⁵

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari narasumber. Wawancara digunakan peneliti untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variabel latar belakang siswa, orang tua, pendidikan, sikap terhadap sesuatu.³⁶

Sedangkan menurut Supardi, wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.³⁷ Wawancara dapat dibagi menjadi 3, yaitu:

³⁴ Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*, h. 7..

³⁵ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), h. 193-194.

³⁶ Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian Dalam Teori Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 63.

³⁷ Supardi, *Metodologi Penelitian* (Mataram: Yayasan Cerdas Press, 2006), h. 99.

1) Wawancara Terpimpin

Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti.

2) Wawancara Tidak Terpimpin

Wawancara tidak terpimpin (bebas) adalah proses wawancara dimana wawancara tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok dari fokus penelitian dan wawancara.

3) Wawancara Bebas Terpimpin

Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi keduanya, pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi.³⁸

Untuk memperoleh data yang valid dan akurat, penulis menggunakan jenis wawancara bebas terpimpin, dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan dengan membawa sederetan pertanyaan, serta berupaya untuk menciptakan suasana santai tetapi tetap serius dan sungguh-sungguh.

Metode ini penulis gunakan untuk mewawancarai langsung kepada Kepala Madrasah dan Guru berkenaan dengan bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.

b. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip buku, surat kabar/majalah, prasasti, notulen rapat, buku agenda dan lainnya.³⁹

Teknik dokumentasi adalah suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan-catatan, transkrip, notulen rapat dan lain-lain sebagai bukti fisik. Adapun data-data yang dihimpun melalui teknik dokumentasi adalah sejarah singkat berdirinya madrasah, letak geografis, visi dan misi, data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, data peserta didik, struktur organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

5. Prosedur Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi.⁴⁰ Dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Deskripsi data ini dilakukan dengan caramenyusun dan mengelompokkan data, sehingga gambaran nyata terhadap responden.⁴¹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis data proses penyusunan data ke dalam katagori yang di rumuskan agar mempermudah peneliti untuk menelaah seluruh data yang ada. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari sumber yaitu wawancara dan dokumen-dokumen yang

³⁸Hamid Darmadi, *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 286.

³⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, h. 234.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&*, h. 335.

⁴¹ Sukardi, *Metode Penelitian Kompetensi Dan Praktiknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 82.

berhubungan dengan penelitian seperti dokumen pribadi, dokumen resmi, dan sebagainya. Dalam analisis data penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Proses analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses analisis untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, di cari pola dan temanya 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.⁴²

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. Pengambilan Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan adalah upaya mengkontruksi data untuk menggambarkan secara mendalam dan untuk mengenal masalah yang diteliti. setelah data hasil penelitian terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan data yang bersifat kualitatif yang dapat diartikan “metode kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dan orang-orang dan perilaku yang diamati. Dalam penarikan kesimpulan dilakukan dengan berfikir induktif, yaitu kesimpulan yang ditarik atas data empiris setelah sebelumnya dilakukan verifikasi data.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data (*Triangulasi*)

Pada teknik keabsahan data pada peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, peneliti menggunakan teknik triangulasi yang merupakan pengecekan data dari berbagai sumber-sumber dengan beragai cara dan waktu. Di dalam penelitian ini jenis triangulasi yang akan dipakai untuk menguji keabsahan data adalah:

- a. Triangulasi sumber, berarti menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.
- b. Triangulasi metode, berarti penggunaan sejumlah metode pengumpulan data dalam suatu penelitian.
- c. Triangulasi teknik, berarti mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁴³

Pada penelitian ini penulis memakai triangulasi sumber. Triangulasi pada kajian ini, penulis gunakan sebagai pemeriksaan keabsahan data. Pada pelaksanaannya penulis mengerjakan pengecekan data yang asalnya dari wawancara dengan Kepala Madrasah, juga tenaga pendidik di MIN 9 Bandar Lampung, dan dokumentasi berupa data-data yang ada dilapangan, mencocokkan dengan teori yang dipakai guna membandingkan dengan studi terdahulu yang ada.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, h. 338.

⁴³ *Ibid*, h. 88.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ialah struktur penulisan kajian yang dikerjakan. Bagian ini mendeskripsikan alur penulisan kajian skripsi, sehingga bisa diketahui logika penyusunan antara satu bagian dan bagian yang lain. Penjabaran ini berasaskan penyusunan kajian yang penulis lakukan. Sebelum bab I, terlebih dahulu ada halaman sampul, halaman judul, abstrak, lembar persetujuan, lembar pengesahan, surat pernyataan keaslian, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar dan daftar isi.

BAB I pendahuluan, berisi sub bab yakni: penegasan judul, latar belakang permasalahan, fokus dan sub fokus kajian, rumusan permasalahan, maksud kajian, fungsi kajian, kajian kajian terdahulu yang relevan, metode penulisan dan sistematika pembahasan.

BAB II landasan teori, berisi sub bab yakni terdiri dari teori-teori yang sama dengan tema dan topik kajian. Teori yang dipakai secara garis besar berupa, pengertian kepala madrasah dan tenaga pendidik, penjabaran syarat-syarat dan peran kepala madrasah, mutu tenaga pendidik, standar .mutu tenaga pendidik.

BAB III deskripsi obyek kajian,yang berisi sub bab yakni, Gambaran global obyek yang didalamnya membahas mengenai sejarah singkat, profil madrasah, visi dan misi madrasah, tujuan dan karakteristik madrasah, data pendidik, data jumlah peserta didik dan sarana prasarana, yang dijadikan obyek kajian yakni MIN 9 Bandar Lampung dan penyajian fakta dan data kajian yang didalamnya membahas secara rinci mengenai fakta-fakta yang diperoleh di lapangan. Bab ini juga menjelaskan mengenai deskripsi obyekkajian dan penyajian fakta dan data kajiansupaya bisa mendeskripsikan obyek yang diteliti sama dengan fakta yang ada.

BAB IV, analisis kajian yang berisi sub fokus: analisis kajian dan temuan kajian. Analisis kajian dan temuan kajian diletakkan pada bab empat disebabkan supaya analisis kajian sama dengan temuan kajian dan sinkron pada bab sebelumnya.

Terakhir pada BAB V penutup, pada akhir bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan secara ringkas memuat seluruh temuan kajian mengenai permasalahan kajian. Kesimpulan diambil berasaskan hasil analisis dan interpretasi data yang dijabarkan pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berasaskan hasil kajian dan memuat gambaran mengenai langkah-langkah yang mesti dikerjakan para pihak terkait hasil kajian yang berkaitan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah/Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Madrasah/Kepala Sekolah

Pemimpin disekolah lazimnya dipimpin oleh kepala sekolah atau kepala madrasah. Kata kepala madrasah terdiri dari dua kata kunci yaitu “kepala” dan “madrasah” dapat diartikan sebagai “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala madrasah atau kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴⁴

Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴⁵

Lipham mendefinisikan bahwa kepala sekolah sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.⁴⁶

Kepala madrasah adalah pendidik yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan atau sekolah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar mengajar antara peserta didik dan tenaga pendidik.

Jadi dapat disimpulkan kepala madrasah atau kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar.

Kepala madrasah sebagai penentu kebijakan di madrasah harus mampu memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin madrasah dengan bijak, serta mengarah pada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di madrasah, yang nantinya akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah bagi tunas-tunas bangsa.

Bagaimanapun kepala madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan pernah kita jumpai madrasah yang baik dengan kepala madrasah yang buruk atau sebaliknya madrasah yang buruk dengan kepala madrasah yang baik. Kepala madrasah yang baik akan bersikap dinamis dan menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di sekolah.⁴⁷

Oleh karena itu, kepala madrasah harus mempunyai wawasan, keahlian manajerial, mempunyai kharisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas

⁴⁴ Karna Sobahi, hanafiah dan Cucu Suhana, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV Cakra, 2010), h. 209.

⁴⁵ *Ibid*, h. 209.

⁴⁶ *Ibid*, h. 209.

⁴⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 83.

tentang tugas dan fungsi sebagai kepala madrasah. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti itu, kepala madrasah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di madrasahnyanya dengan baik dan efektif menuju ke arah cita-cita madrasah.⁴⁸

Tugas utama kepala madrasah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama untuk memberdayakan sumber daya manusia dan lingkungan sekitar, kepala madrasah dituntut untuk berperan ganda. Maka dari itu, selain menjadi pemimpin sekolah, kepala madrasah juga dituntut untuk berperan meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik, mengingatkan terhadap tujuan akhir dari perubahan, membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antara pihak terkait, kepala madrasah juga berperan menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan.

Selain itu juga, sebagai kepala madrasah harus bersikap adil terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, demi menghindari terjadinya suatu kecemburuan antara bawahannya, dan terus menciptakan semangat kebersamaan diantara mereka yaitu pendidik, staf, dan peserta didik. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana, dan sebagainya. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh pendidik, staf dan peserta didik. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus selalu membangkitkan semangat para pendidik, staf dan peserta didik.⁴⁹

2. Tugas Dan Fungsi Kepala Madrasah

Tugas utama kepala sekolah/madrasah ialah sebagai berikut:

- a. Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga dan menjadi juru bicara kelompok.
- b. Meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik.
- c. Mengingatkan tujuan akhir dari perubahan.
- d. Membantu kelancaran proses perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antar pihak yang berkaitan.
- e. Menghubungkan orang dengan sumber daya yang diperlukan.

Adapun fungsi kepala sekolah/madrasah sebagai seorang pemimpin adalah memerhatikan dan mempraktikkan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah sebagai berikut:

- a. Memperlakukan semua bawahannya dengan cara yang sama sehingga tidak terjadi diskriminasi. Sebaliknya, dapat menciptakan semangat kebersamaan di antara mereka, yaitu guru, staf dan para siswa.
- b. Memberikan sugesti atau saran kepada para bawahan dalam melaksanakan tugas, seperti guru, staf dan siswa dalam rangka memelihara, bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.

⁴⁸ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Madrasah Efektif* (Yogyakarta: AR-RUZ MEDIA, 2008), h.6-7.

⁴⁹ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 135-136.

- c. Bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah.
- e. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada setiap bawahannya yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan, dan sebagainya.

Tugas kepala sekolah/madrasah secara umum dapat dibagi menjadi dua, yaitu tugas dan proses administrasi dan tugas dari bidang garapan pendidikan. Tugas merencanakan, mengkoordinasikan, melakukan komunikasi, memengaruhi, dan mengadakan evaluasi merupakan komponen tugas proses. Program sekolah, siswa, personel, dana, fasilitas fisik, dan hubungan dengan masyarakat merupakan komponen bidang garapan kepala sekolah dasar. Pada sisi lain, sesuai dengan konsep dasar. Pada sisi lain, sesuai dengan konsep dasar pengelolaan sekolah, bidang tugas kepala sekolah/madrasah, yaitu; mengelola pengajaran dan kurikulum, mengelola siswa, mengelola personalia, mengelola fasilitas dan lingkungan sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, serta organisasi dan struktur sekolah.⁵⁰

3. Syarat-syarat Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan pimpinan dalam salah satu bidang pendidikan yaitu di madrasah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mempunyai persyaratan yang harus dimiliki sehingga dalam membuat dan menerapkan kebijakan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ada dalam madrasah.

Menurut John D. Millet yang dikutip Imam Moedjiono, yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Kesehatan yang baik, kekuatan pribadi dan ketahanan fisik.
- b. Memahami tugas pokok, komitmen pribadi terhadap kegiatan atau tujuan bersama, antusias, kepercayaan diri.
- c. Mempunyai perhatian terhadap orang lain, ramah tamah.
- d. Intelegensi (tidak perlu memiliki pengetahuan yang mendetil atau ahli, tetapi mempunyai "*common sense*" yang baik). Selalu siap, cepat dan tepat memahami unsur-unsur yang esensial dari informasi yang diperlukan.
- e. Integritas, memahami kewajiban moral dan kejujuran, berkemauan untuk ikut serta dalam pendapatan tujuan bersama, berkemampuan untuk menetapkan standar atau norma tingkah laku pribadi yang akan menghasilkan sikap hormat dari orang lain.
- f. Sikap persuasif, kemampuan mempengaruhi orang lain untuk menerima keputusan-keputusannya.
- g. Kritis, kemampuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan orang-orang yang bekerja sama dengannya dan bagaimana memperoleh kemanfaatan secara maksimal bagi organisasi.
- h. Kesetiaan yaitu mempunyai perhatian penuh kepada kegiatan bersama dan juga terhadap orang-orang yang bekerja dengannya, serta mempunyai semangat untuk mempertahankan kelompoknya terhadap serangan dari luar.⁵¹

⁵⁰ Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), h. 43-44.

⁵¹ Imam Moedjiono, *Kepemimpinan Dan Keorganisasian* (Yogyakarta: UUI Press, 2002), h. 44.

Menurut George R. Terry yang dikutip Imam Moedjiono, sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Sehat rohani dan jasmani.
- b. Mempunyai stabilitas dalam perasaan (emosi).
- c. Mempunyai pengetahuan yang luas tentang hubungan antar manusia.
- d. Keinginan menjadi pemimpin timbul dari dalam.
- e. Cakap mengadakan komunikasi baik secara lisan maupun tertulis.
- f. Cakap mengajar.
- g. Cakap dalam bidang sosial, artinya suka menolong, senang kalau ada orang-orang bawahannya maju, ramah, menghargai pendirian orang lain dan sebagainya.
- h. Mempunyai kecakapan teknis, artinya mempunyai kecakapan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan kekuasaan, melakukan pengawasan dan sebagainya.⁵²

Menurut Alben Ambarita, agar dapat mengelola sekolah secara professional, pemimpin pelaksana (kepala) sekolah dituntut memiliki serangkaian keahlian yakni:

- a. Keahlian Kepemimpinan (*leadership*)
- b. Keahlian Mendidik (edukatif)
- c. Keahlian Manajemen
- d. Keahlian Administrasi
- e. Sebagai seorang manajer
- f. Keahlian Motivasi⁵³

Dari pendapat tentang syarat-syarat yang harus dimiliki seorang kepala madrasah dapat dipahami bahwa seseorang yang menjadi kepala madrasah harus memiliki kesehatan jiwa dan fisik, memiliki sifat serta kemampuan tertentu yang berkaitan dengan bidang kepemimpinannya. Kesehatan jiwa dan fisik merupakan syarat utama seorang kepala madrasah, dengan begitu kepala madrasah mampu menjalankan tugasnya dalam memimpin serta sifat dan kemampuan yang lain akan berjalan apabila dilaksanakan dengan kesehatan yang optimal. Sifat yang harus dimiliki kepala madrasah adalah sifat kritis dan kesetiaan terhadap anggota organisasinya. Seorang kepala madrasah harus mempunyai kemampuan dalam menjalankan tanggung jawab, menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, memotivasi para bawahan serta mampu memahami implikasi dan perubahan yang ada pada anggota kepemimpinannya. Kepala madrasah harus mempunyai integritas dan kecakapan di dalam memimpin.

Pengangkatan seorang kepala madrasah juga harus mempunyai kualifikasi tertentu. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dikatakan bahwa "Untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional." Sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi kepala sekolah/madrasah, maka seorang kepala sekolah Sekolah Dasar/Madrasah Ibtida'iyah harus memiliki kualifikasi, baik kualifikasi umum maupun kualifikasi khusus.

⁵² *Ibid*, h. 44.

⁵³ Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 93-95.

Kualifikasi Umum kepala sekolah/madrasah:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonpendidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi dan diutamakan yang berpendidikan S2 kependidikan atau nonkependidikan yang relevan.
- b. Berusia setinggi-tingginya 56 tahun atau 4 tahun sebelum mencapai batas usia pensiun.
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di TK/RA memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun di TA/RA.
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Kualifikasi khusus kepala sekolah/madrasah SD/MI:

- a. Berstatus sebagai guru SD/MI.
- b. Memiliki sertifikat pendidik SD/MI.
- c. Memiliki sertifikat kepala sekolah SD/MI yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lain yang terakreditasi.⁵⁴

Selain syarat seorang pemimpin yang dikemukakan diatas, wahjosumidjo menambahkan bahwa pengangkatan dan penempatan kepala madrasah paling tidak mempertimbangkan terhadap faktor-faktor pendorong, seperti:

- a. Kepala madrasah adalah pimpinan yang mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.
- b. Kepala madrasah memiliki dan senantiasa meningkatkan kemampuan pengabdian, dan kreatifitas agar dapat melakukan tugas-tugas secara professional.
- c. Penetapan kepala madrasah harus didasarkan atas persyaratan dan tata cara yang diatur dalam keputusan, melalui identifikasi, rekrutmen, seleksi dan diklat.⁵⁵

Berdasarkan UU peraturan menteri, kepala madrasah yang ditunjuk sebagai pemimpin sebuah madrasah harus memenuhi standar kualifikasi akademik sesuai tingkat madrasah yang dipimpin, dengan kualifikasi akademik artinya kepala madrasah sudah mempunyai bekal pendidikan serta kemampuan dalam memimpin, sehingga dalam implementasinya tidak mengalami hambatan-hambatan dalam mengatur madrasah tersebut. Selanjutnya, pengangkatan kepala madrasah hendaknya mempertimbangkan potensi yang ada pada kepala madrasah. Potensi yang harus diperhatikan tersebut yaitu potensi yang berkaitan dengan kepemimpinan.

4. Kompetensi Kepala Madrasah

- a. Kompetensi Kepribadian
 - 1) Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin:
 - a) Selalu konsisten dalam berfikir, bersikap, berucap dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - b) Memiliki komitmen/loyalitas/dedikasi/etos kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.

⁵⁴ *Ibid*, h. 110.

⁵⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik Dan Permasalahannya*, h. 84.

- c) Tegas dalam mengambil sikap dan tindakan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - d) Disiplin dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
- 2) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah:
 - a) Memiliki rasa keingintahuan yang tinggi terhadap kebijakan, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsinya.
 - b) Mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa keingintahuannya terhadap kebijakan teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - 3) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi:
 - a) Kecenderungan untuk selalu menginformasikan secara transparan dan proposional kepada orang lain segala rencana, proses pelaksanaan, keefektivan, kelebihan dan kekurangan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - b) Terbuka atas saran dan kritik yang disampaikan oleh atasan, teman sejawat, bawahan dan pihak lain atas pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - 4) Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaan sebagai kepala madrasah:
 - a) Memiliki stabilitas emosi dalam menghadapi setiap masalah sehubungan dengan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - b) Teliti, cermat, hati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
 - c) Tidak mudah putus asa dalam menghadapi segala bentuk kegagalan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas dan fungsi.
 - 5) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan:
 - a) Memiliki minat jabatan untuk menjadi kepala madrasah yang efektif.
 - b) Memiliki jiwa kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.
- b. Kompetensi Manajerial
- 1) Mampu menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai perencanaan.
 - 2) Mampu mengembangkan organisasi madrasah sesuai dengan keutuhan.
 - 3) Mampu memimpin guru dan staf serta mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal.
 - 4) Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
 - 5) Mampu mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - 6) Mampu mengelola hubungan madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan madrasah.
 - 7) Mampu mengelola kesiswaan terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas siswa.
 - 8) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikannasional.
 - 9) Mampu mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.

- 10) Mampu mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung kegiatan-kegiatan madrasah.
- 11) Mengelola unit layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di madrasah.
- 12) Mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah.
- 13) Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa.
- 14) Mampu mengelola sistem informasi madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 15) Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah.
- 16) Terampil mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung sumber pembiayaan madrasah dan sebagai sumber belajar siswa.
- 17) Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan madrasah sesuai standar pengawasan yang berlaku.

c. Kompetensi Supervisi

- 1) Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat:
 - a) Mampu merencanakan supervisi sesuai kebutuhan guru.
 - b) Mampu melaksanakan supervisi bagi guru dengan menggunakan teknik-teknik supervisi yang tepat.
 - c) Mampu menindaklanjuti hasil supervisi kepada guru melalui antara lain pengembangan profesional guru dan penelitian tindakan kelas.
- 2) Mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat:
 - a) Mampu menyusun standar kinerja program pendidikan yang dapat diukur dan dinilai.
 - b) Mampu melakukan monitoring dan evaluasi kinerja program pendidikan dengan menggunakan teknik yang sesuai.
 - c) Mampu menyusun laporan sesuai dengan standar pelaporan, monitoring dan evaluasi.

d. Kompetensi Sosial

- 1) Terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah.
- 2) Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- 3) Mampu kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁵⁶

5. Keahlian Kepala Madrasah

Agar dapat mengelola sekolah secara profesional, pemimpin madrasah dituntut memiliki serangkaian keahlian. Keahlian kepala madrasah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah adalah:

a. Keahlian Kepemimpinan

Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya

⁵⁶ Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 112-123.

memiliki mental yang teguh, memegang prinsip dan tidak mudah menyerah. Potensi tersebut ada pada setiap orang tergantung pada kemauan dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Seseorang yang mampu mengembangkan potensi tersebut akan muncul kewibawaannya saat memimpin, sehingga kata-kata nya didengar dan arahnya diikuti oleh orang lain.

b. Keahlian Mendidik

Idealnya kepala madrasah berasal dari guru, orang yang memiliki pengalaman pendidikan atau pekerjaan sebagai pengajar atau pendidik. Pengalaman tersebut memungkinkan kepala madrasah menghayati peran, fungsi dan tugas-tugas pendidik. Dengan begitu, dia dapat membimbing dan mengarahkan guru dan siswa dalam konteks mendidik. Itulah sebabnya, seorang kepala madrasah dituntut mampu berperan sebagai pendidik.

c. Keahlian Manajemen

Proses pembelajaran di sekolah dibatasi oleh waktu, tenaga, sarana dan biaya, padahal wali murid sebagai konsumen memiliki tuntutan yang harus dipenuhi melalui proses tersebut, karena itulah kepala madrasah dituntut mampu berperan sebagai manajer, yaitu pengelola seluruh program, asset, tenaga, dan keuangan sekolah agar mampu mengantarkan pada target-target kerja secara efektif.

Kunci keberhasilan kepala sekolah dalam manajemen sekolah terletak pada kemampuan perencanaan. Dalam konteks manajemen bahkan dinyatakan bahwa ketepatan perencanaan adalah separuh keberhasilan. Melalui perencanaan kepala madrasah, guru dan semua pihak memahami target-target kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu, untuk mencapai target tersebut kepala madrasah mengorganisasikan program sekolah, program pembelajaran, tenaga guru dan pegawai, sarana dan keuangan sekolah.

d. Keahlian Administrasi

Saat ini diyakini bahwa kualitas administrasi mencerminkan kualitas seseorang. Melalui administrasi yang baik, kepala madrasah mampu memonitor keberhasilan dan kegagalan, peningkatan atau penurunan kinerja, keuntungan dan kerugian.

e. Keahlian Supervisi

Sebagai manajer pelaksana, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan atau kontrol (supervisi) terhadap cara kerja bawahannya. Supervisi berperan melengkapi pemahaman terhadap data-data administrasi. Supervisi berperan penting sebagai pengendali mutu pembelajaran dan layanan pendidikan. Sebagai supervisor kepala madrasah dengan sendirinya mutlak harus mampu melakukan tugas-tugas supervisi.

f. Keahlian Motivasi

Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Oleh karena itu, kepala madrasah haruslah orang yang memiliki pikiran positif, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala madrasah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh kesah dan penuh prasangka buruk. Selain kompetensi tersebut, kepala madrasah di lingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya.⁵⁷

6. Peran Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar.⁵⁸

Sebagai seorang kepala madrasah yang dipercaya dalam memimpin sebuah madrasah harus mengetahui perannya sebagai seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan tugas tidak banyak mengalami kendala, disamping itu tujuan yang ditetapkan dalam madrasah akan tercapai dengan mudah. Menurut E. Mulyasa, kepala madrasah mempunyai peran sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*.⁵⁹

a. Kepala Madrasah Sebagai Educator

Dalam melakukan fungsinya educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching, moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.⁶⁰

Dalam peranan sebagai pendidik, kepala madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan pemimpnannya.

- 1) Pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara professional. Untuk itu, kepala sekolah harus berusaha melengkapi sarana, prasarana dan sumber belajar agar dapat member kemudahan kepada para guru dalam melaksanakan tugas utamanya, mengajar. Mengajar dalam arti memberikan kemudahan belajar bagi peserta didik.
- 2) Pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan. Sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus berusaha memberi nasehat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.

⁵⁷ Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* h. 93-96.

⁵⁸ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Elkaf, 2006), h. 133.

⁵⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 98.

⁶⁰ *Ibid*, h. 98.

- 3) Pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.
- 4) Pembinaan artistik yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karyawisata yang biasa dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah dibantu oleh para pembantunya harus mampu merencanakan berbagai program pembinaan artistik, seperti karyawisata, agar dalam pelaksanaannya tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Lebih dari itu, pembinaan artistik harus terkait atau merupakan pengayaan dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.⁶¹

Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman sesama menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaan, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar anak didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 2) Berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik agar giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
- 3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di madrasah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan.⁶²

b. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan profesinya, dan

⁶¹ *Ibid*, h. 99-100.

⁶² *Ibid*, h. 100.

mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁶³

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

- 1) Menyusun perencanaan.
- 2) Mengorganisasikan kegiatan.
- 3) Mengarahkan kegiatan.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan.
- 5) Mengatur proses belajar mengajar.
- 6) Mengatur administrasi ketatausahaan siswa, ketenangan, sarana dan prasarana, dan keuangan sekolah.
- 7) Menentukan kebijakan.
- 8) Mengadakan rapat.
- 9) Mengambil keputusan.
- 10) Melaksanakan pengawasan.
- 11) Mengatur organisasi siswa intra sekolah (OSIS).
- 12) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.⁶⁴

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki sejumlah aktivitas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, kepengawasan, ketatausahaan, kurikulum, kesiswaan, keuangan, ketenagaan, laboratorium, ruang ketrampilan atau kesenian, perpustakaan, bimbingan konseling, OSIS, gedung serba guna, UKS, media dan gudang.⁶⁵

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

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

Fungsi administrator pendidikan di dalam sekolah sangat kompleks karena selain kepala madrasah harus merencanakan (*planning*) tindakan apa yang akan dilakukan di dalam lembaga yang ia pimpin, setelah itu ia juga

⁶³Siti Nurhidayatul Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 4, No. 2 (2016).

⁶⁴ Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, h. 130.

⁶⁵ *Ibid*, h. 130.

harus dapat mengorganisasikan (*organizing*) siapa-siapa saja yang ditugaskan menjalankan tugastugas tersebut dengan baik dan sesuai dengan keahlian dan kemampuan. Pada tahap selanjutnya juga bertugas untuk melaksanakan rencana yang telah dibuat bersama dengan para anggota (*actuating*). Dan pada tahap terakhir dari seluruh kegiatan tersebut harus mengevaluasi dan memberikan penilaian terhadap seluruh kegiatan yang telah dilakukan (*controlling dan evaluating*). Seluruh kegiatan ini, kepala madrasah hendaknya menerapkan selalu system demokratis dalam kepemimpinannya dan selalu mengikutsertakan seluruh karyawan dan para pendidik dalam merencanakan, melaksanakan dengan baik dan tanggung jawab.⁶⁶

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktifitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Salah satu kegiatan supervisi yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan proses pembelajaran adalah supervisi akademik. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip:

- 1) Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkis;
- 2) Dilaksanakan secara demokratis;
- 3) Berpusat kepada tenaga kependidikan (guru);
- 4) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru);
- 5) Merupakan bantuan professional.

Kepala madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran.⁶⁷

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

⁶⁶ Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru."

⁶⁷ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, h. 111-

- 1) Membantu pendidik agar dapat memahami dan mengerti tujuan-tujuan pendidikan di sekolah dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.
- 2) Untuk dapat melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di sekolah dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.
- 3) Menemukan kemampuan dan kelebihan setiap pendidik dan memanfaatkan serta mengembangkan kemampuan itu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya.
- 4) Bersama pendidik berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- 5) Membina kerjasama yang baik dan harmonis diantara pendidik dan pegawai sekolah.
- 6) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan pendidik dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, mengirim mereka mengikuti penataran-penataran, seminar yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.⁶⁸

e. Kepala Madrasah Sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan membuka komunikasi dua arah, mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

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.

Kepribadian kepala madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat : (a) jujur, (b) percaya diri, (c) tanggungjawab, (d) berani mengambil resiko dan keputusan, (e) berjiwa besar, (f) emosi yang stabil, (g) teladan.⁶⁹

Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan. Oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.⁷⁰

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

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

⁶⁸ Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, h. 130.

⁶⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, h. 115.

⁷⁰ Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru."

5) Mengambil keputusan intern dan ekstern sekolah.⁷¹

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel. Kepala madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melakukan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*.⁷²

Kepala madrasah sebagai inovator memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembinaan pendidik dan karyawan.
- 2) Melakukan pembaharuan di bidang KBM, BK, ekstrakurikuler, dan pengadaan.
- 3) Melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya di komite sekolah dan masyarakat.⁷³

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).⁷⁴

Kepala madrasah sebagai motivator memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM atau BK.
- 2) Mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja.
- 3) Mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum.
- 4) Mengatur halaman dan lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur.
- 5) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar sekolah dan lingkungan.
- 6) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama pendidik dan karyawan.
- 7) Mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar.
- 8) Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.⁷⁵

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

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

⁷¹ Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, h. 130.

⁷² Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru."

⁷³ Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, h. 131.

⁷⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, h. 120.

⁷⁵ Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, h. 128-131.

“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.” (Q.S. An-Nisa:58)

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

Amanat Allah SWT terhadap hamba-Nya yang harus dilaksanakan antara lain: melaksanakan apa yang diperintahkan-Nya dan menjauhi arangan-Nya. Semua nikmat Allah SWT berupa apa saja hendaklah kita manfaatkan untuk taqarrub (mendekatkan diri) kepada-Nya.

B. Mutu Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpolo, formal, dan sistematis. Tenaga pendidik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang pekerjaannya atau mata pencariannya, profesinya mengajar. Jadi tenaga pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mengajar.⁷⁶

Tenaga pendidik yang profesional tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian, baik dalam materi maupun metode. Disamping keahliannya, sosok tenaga pendidik ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Tenaga pendidik hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa, negara dan agama. Sebagai pengajar, tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dan upaya pendidikan, selalu bermuara pada faktor pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran tenaga pendidik dalam dunia pendidikan. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat, tenaga pendidik tidak lagi sekedar bertindak sebagai penyaji informasi. Tenaga pendidik juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah informasi sendiri. Dengan demikian, tenaga pendidik harus senantiasa meningkatkan keahliannya dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan.⁷⁷

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, terutama bagi para pendidik di jenjang pendidikan

⁷⁶M. Yusuf Seknun, “Kedudukan Guru Sebagai Pendidik,” *Lentera Pendidikan: Jurna Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol. 15, No. 1 (2012).

⁷⁷ Seknun, “Kedudukan Guru Sebagai Pendidik.”

tinggi (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 bab XI pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional) oleh karena itu, para guru wajib mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu.⁷⁸

2. Mutu Tenaga Pendidik

Secara umum mutu biasanya menggambarkan ciri-ciri langsung dari suatu produk, contohnya tingkat pencapaian atau hasil, keandalan, mudah dalam penggunaan, dan estetika. Dalam Bahasa Inggris, mutu diartikan dengan *quality*, dan dalam Bahasa Arab mutu diartikan dengan *juudatun*. Sesuatu dapat dikatakan mempunyai mutu apabila sesuatu itu memiliki makna yang baik. Sebaliknya sesuatu dapat dikatakan tidak mempunyai mutu apabila sesuatu itu memiliki makna yang kurang baik.⁷⁹

Menurut Deming, mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan tersebut baik berupa barang maupun jasa.⁸⁰

Tenaga pendidik menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan, karena tenaga pendidik berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Ditangan tenaga pendidik lah mutu dan kepribadian peserta didik dibentuk. Karena itu, perlu sosok tenaga pendidik yang kompeten, bertanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi. Tenaga pendidik adalah kurikulum berjalan, sebaaik apapun kurikulum dan sistem pendidikan yang ada tanpa didukung oleh kemampuan tenaga pendidik semuanya akan sia-sia. Tenaga pendidik berkompoten dan bertanggung jawab, utamanya dalam mengawal perkembangan peserta didik sampai kesuatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh proses pendampingan pendidik adalah tumbuhnya pribadi dewasa yang utuh.⁸¹

Tenaga pendidik sebagai komponen mikro penentu dominan mutu pendidikan harus bermutu dan berkinerja baik dalam era globalisasi dengan berusaha menguasai berbagai teknologi informasi dan komunikasi, karena salah satu aspake yang mengalami perubahan dahsyat dalam era globalisasi adalah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta transportasi yang membuat dunia ini terasa semakin sempit. Tenaga pendidik sebagai komponen mikro penentu mutu pendidikan dalam sistem pendidikan nasional memiliki peranan yang sangat strategis dalam proses pembelajaran secara khusus dan dalam proses pendidikan secara umum.⁸²

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi para pendidik di jenjang pendidikan tinggi. Oleh karena

⁷⁸ Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, h. 4-5.

⁷⁹ Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018), h. 38-39.

⁸⁰ Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, h. 85.

⁸¹ Seknun, "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik."

⁸² Abdul Hadis Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 4.

itu para tenaga pendidik wajib mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan dimasa yang akan datang menuntut ketrampilan profesi pendidikan yang bermutu.⁸³

Tenaga pendidik sebagai tenaga profesional yang merupakan faktor penentu mutu pendidikan harus memiliki ketrampilan manajemen di sekolah dan harus berperan sebagai pengembangan budaya belajar peserta didik. Selain itu, tenaga pendidik yang profesional harus memiliki wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang Sistem Informasi Manajemen yang dikenal dengan SIM. Dalam tingkatan operasional, tenaga pendidik merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan ekspresional.⁸⁴ Tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan orang yang berada di garis terdepan atau bahkan menjadi ujung tombak pada proses pendidikan di madrasah. Hal tersebut disebabkan pendidik berposisi sebagai perancang, pelaksana, dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila dikatakan tenaga pendidik merupakan salah seorang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran di madrasah. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa hasil pembelajaran secara keseluruhan ditentukan oleh berbagai macam faktor yang memengaruhi proses pembelajaran. Akan tetapi faktor tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran.⁸⁵

Peningkatan profesionalisme dan mutu kinerja staf di suatu organisasi seperti sekolah, merupakan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia adalah organisasi sekolah tersebut. Melalui peningkatan profesionalisme dan kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, menilai proses dan hasil pembelajaran di kelas, hampir dipastikan bahwa mutu pendidikan di kelas akan meningkat.⁸⁶

Salah satu tolak ukur dari pendidikan bermutu dari suatu institusi pendidikan ialah kemampuan institusi pendidikan ialah kemampuan institusi pendidikan tersebut untuk melahirkan sumber daya manusia yang bermutu. Levin dan Rumberger menyatakan bahwa ciri sumber daya manusia yang bermutu di era industrialisasi dan globalisasi ialah manusia yang memiliki kemampuan prakarsa, kerja sama, kerja tim, pelatihan kesejawatan, penilaian, komunikasi, penalaran, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penggunaan informasi, perencanaan keterampilan belajar dan keterampilan multibudaya.⁸⁷

3. Standar Mutu Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberi pelajaran, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Standar pendidik adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dan jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen

⁸³ Ibid, h. 4.

⁸⁴ Ibid, h. 4.

⁸⁵ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah* (Yogyakarta: AR-RUZ MEDIA, 2016), h. 17.

⁸⁶ Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, h. 19.

⁸⁷ Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, h. 70-71.

pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁸⁸

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi bagi para pendidik diantaranya:

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

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi yang dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:⁸⁹

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan pendidik yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.⁹⁰

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

- 1) Memahami karakteristik peserta didik dari aspek fisik, sosial, moral, kultural, emosional, dan intelektual dengan pengalaman belajar.
- 2) Memahami latar belakang keluarga dan masyarakat peserta didik dan kebutuhan belajar dalam konteks kebhinekaan budaya.
- 3) Memahami gaya belajar dan kesulitan belajar peserta didik.
- 4) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.
- 5) Menguasai teori dan prinsip belajar serta pembelajaran yang mendidik.
- 6) Mengembangkan kurikulum yang mendorong keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran.
- 7) Merancang pembelajaran yang mendidik.
- 8) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik.
- 9) Mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.⁹¹

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang berkaitan dengan pribadi pendidik itu sendiri seperti tingkah laku atau perilaku pendidik itu sendiri. Pada kompetensi kepribadian, pendidik harus mampu mengarahkan dirinya menjadi pendidik yang mantap dan patut diteladani oleh peserta didik. Karena pendidik pada dasarnya adalah figur publik bagi siswanya.⁹²

⁸⁸ Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, h. 111-112.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Nursalim, "Profesional Guru," *Lentera Pendidikan: Jurna Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol 20, No. 2 (2017).

⁹¹ Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, h. 22-26.

⁹² Nursalim, "Profesional Guru."

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

- 1) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dan berwibawa.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Mengavaluasi kinerja sendiri.
- 4) Mengembangkan diri secara berkelanjutan.⁹³

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan pendidik dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya. Kompetensi ini sekurang-kurangnya meliputi: penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu, konsep dan metode disiplin keilmuan atau penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.⁹⁴

Kompetensi profesional dapat dijabarkan menjadi sub kompetensi dan pengalaman belajar:

- 1) Menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya.
- 2) Menguasai struktur dan materi kurikulum.
- 3) Menguasai dan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran.
- 4) Mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi.
- 5) Meningkatkan mutu pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas.⁹⁵

d. Kompetensi Sosial

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

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

- 1) Berkomunikasi secara efektif dan empatik dengan peserta didik, orangtua peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat.
- 2) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan ditingkat lokal, regional, nasional, dan global.

⁹³ Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, h. 27-28.

⁹⁴ Nursalim, "Profesional Guru."

⁹⁵ Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, h. 30-31.

- 3) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan di sekolah dan masyarakat.
- 4) Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁹⁶

C. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala madrasah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.⁹⁷

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990, bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.⁹⁸

Pengembangan profesionalisme tenaga pendidik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, sebab mutu suatu pendidikan salah satunya ditentukan oleh mutu sumber daya tenaga pendidik. Indikator dalam hal peran seorang kepala madrasah meningkatkan mutu tenaga pendidik yakni menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi, memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, membentuk perilaku tenaga pendidik, memberikan pelatihan dan pembimbingan, melakukan supervisi program pembelajaran.⁹⁹

1. Menginspirasi Tenaga Pendidik Untuk Melakukan Inovasi

Untuk membangkitkan inspirasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya, kepala madrasah melakukan terobosan dengan cara inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu mengakomodasi dinamika kemajuan pendidikan dan memiliki kecenderungan menghargai ide-ide baru, cara baru, praktik-praktik baru dalam proses pembelajaran. Keadaan tersebut dapat meningkatkan kemampuan profesional dan pedagogik pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk itu berbagai jenis kursus yang telah diadakan, seperti kursus bahasa Inggris, bahasa Jepang, bahasa Perancis, kursus komputer serta kursus manajemen perkantoran dan manajemen akuntansi bagi para tenaga kependidikan.

2. Memotivasi Tenaga Pendidik dalam Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawab

Pemberian motivasi kepada tenaga pendidik diwujudkan dengan bentuk kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan, seperti ketersediaan komputer, LCD projector, hotspot area, perpustakaan, ruangan kelas berAC, memberikan rewards kepada guru-guru mata pelajaran yang berhasil mengantarkan peserta didiknya mencapai nilai yang memuaskan dalam ujian nasional serta kejuaraan-kejuaraan yang diselenggarakan baik tingkat nasional maupun internasional.

3. Membentuk Perilaku Tenaga Pendidik

Dalam kaitan dengan pembentukan perilaku ini, kiranya sekolah perlu menerapkan pola keteladanan dengan senantiasa bersikap jujur, terbuka, bertanggung jawab, memiliki sikap kebersamaan dan toleransi. Strategi yang

⁹⁶ Ibid, h. 29-30.

⁹⁷ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 181.

⁹⁸ Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), h. 76.

⁹⁹ Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perspektif Islam*, h. 79-81.

dilakukan diantaranya adalah dengan menciptakan suasana kekeluargaan yang harmonis dan setiap bulannya diadakan pertemuan keluarga besar. Disamping juga menumbuhkan perilaku disiplin, dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, hak dan kewajiban sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

4. Memberikan Pelatihan dan Pembimbingan

Pelatihan dan pembinaan dilakukan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, yang dilakukan dengan beberapa kegiatan diantaranya pembinaan oleh Pengawas Madrasah, Kepala Kantor Kementerian Agama Kota, dan juga Kepala Madrasah sendiri. Disamping itu pelatihan dalam peningkatan keilmuan juga telah dilaksanakan misalnya pelatihan guru bidang studi tiap mata pelajaran, pelatihan guru Bimbingan Konseling, pelatihan Bahasa Inggris, seminar, workshop, pelatihan pembuatan kisi-kisi dan soal.

5. Melakukan Supervisi Program Pembelajaran

Supervisi program pembelajaran dilakukan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, kegiatan ini terjadwalkan dalam setiap tahun pelajaran. Dengan tujuan meningkatkan kualitas dan kinerja. Dengan adanya supervisi, kualitas profesional guru dan lembaga senantiasa bisa dijaga dan ditingkatkan. Supervisi juga bermanfaat untuk merangsang dan mengarahkan perhatian para guru terhadap kurikulum dan pengajaran. Untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang bertalian dengan proses pembelajaran, kemudian untuk menganalisis kondisi yang berkaitan dengan proses pembelajaran.

Supervisi dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila supervisor dalam hal ini kepala madrasah mengetahui, memahami, serta memilih model pendekatan dan teknik supervisi yang cocok dan sesuai dengan pelaksanaan supervisi yang akan dilaksanakan karena supervisor akan selalu dihadapkan pada berbagai karakteristik guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: DIVA Press, 2012.
- Basri, Hasan. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Chusnul Muali, Muhammad Absori. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2020): 2. <https://doi.org/https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa>.
- Darmadi, Hamid. *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Fatoni, Malik. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kab. Tangerang." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* Vol 3, No (2017).
- Febriyanti. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran." *Journal Of Islamic Education Management* Volume 3 N (2017): 59.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol 5, No (2018).
- Hasanah, Siti Nurhidayatul. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 4, No (n.d.).
- Herlambang, Yusuf Tri. *Pedagogik: Telaah Kritis Ilmu Pendidikan Dalam Multiperspektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Herman. "Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Guru Dan Karyawan." *Bidayah* 11, no. 2 (2020): 177.
- Iskandar. *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru*. Cipayung: Gaung Persada Press, 2009.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departement Pendidikan dan Kebudayaan, 2013.
- Maduratna, Munika. "Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda." *EJournal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 70.
- Moedjiono, Imam. *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UUI Press, 2002.
- Moh, Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Muhammad Kristiawan, Dkk. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Mukhtar, Lukman Hakim dan. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Jambi: Timur Laut Aksara, 2018.
- Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Mulyasa, E. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 3rd ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Munardji. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Alim's Publishing, 2019.
- Munir, Abdullah. *Menjadi Kepala Madrasah Efektif*. Yogyakarta: AR-RUZ MEDIA, 2008.
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: AR-RUZ MEDIA, 2016.
- Nasution, Wahyudin Nur. "Kepemimpinan Pendidikan Di Madrasah." *Jurnal Tarbiyah* No. 1 (2015): 66.
- Novalui, M Feraliys. "Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Pada SMP N Dalam Kota Banda Aceh." *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol 3 No. (2015): 46.
- Nurhayati B, Abdul Hadis. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Nursalim. "Profesional Guru." *Lentera Pendidikan: Jurna Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol 20 No.

(2017).

- Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Qodratilah, Meity Taqdie. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011.
- Raco, J. R. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo, 2010.
- Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati, Anies Mucktiany. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Rofa'ah. *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Safitri, Dewi. *Menjadi Guru Profesional*. Riau: PT Indragiri Dot Comm, 2019.
- Seknum, M. Yusuf. "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol 15, No (2012).
- Seknun, M. Yusuf. "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik." *Lentera Pendidikan: Jurna Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol. 15, N (2012).
- Sobahi, Karna hanafiah dan Cucu Suhana. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Cakra, 2010.
- Subagyo, Joko. *Metodologi Penelitian Dalam Teori Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- . *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sukardi. *Metode Penelitian Kompetensi Dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Elkaf, 2006.
- Supardi. *Metodologi Penelitian*. Mataram: Yayasan Cerdas Press, 2006.
- Suparto. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah IBtdaiyah Al-Islam Kota Bengkulu." *An-Nizom* I, no. 3 (2016): 275.
- Suryadi. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2016.
- Tersiana, Andra. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Start Up, 2018.
- Tuala, Riyuzen Praja. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2005.
- . *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.