

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MUTU TENAGA PENDIDIK DI MTS NEGERI 1
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

YOLA ARJUNITA PUTRI

NPM : 1811030406

Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444H/2022M**

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MUTU TENAGA PENDIDIK DI MTS NEGERI 1
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Diseminarkan Dalam Rangka Penulisan Skripsi Pada
Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung

Oleh :

YOLA ARJUNITA PUTRI

NPM : 1811030406

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

Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444H/2022M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Dalam hal ini dengan memahami peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, bagaimana peran yang dijalankan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara dan pengamatan. Data primer diperoleh langsung dari responden mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, sedangkan data sekunder berupa teori-teori dan norma hukum serta penunjang lainnya diperoleh dari kepustakaan, dokumentasi. Semua data tersebut merupakan bahan-bahan untuk mendeskripsikan bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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.

Kata Kunci: Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

ABSTRACT

This study aims to describe the Role of Madrasah Heads in Improving the Quality of Educators. This research is a qualitative research using interview and documentation methods. In this case, by understanding the role of the head of the madrasah in improving the quality of educators, how the role is carried out to improve the quality of educators.

This study used interview and observational data collection techniques. Primary data is obtained directly from respondents regarding the role of madrasah heads in improving the quality of educators, while secondary data in the form of legal theories and norms and other supports are obtained from literature, documentation. All of these data are materials to describe the role of madrasah heads in improving the quality of educators.

The results showed that the development of professionalism of educators is one way to improve the quality of education, because the quality of an education, one of which is determined by the quality of educators' resources. Indicators in terms of the role of a madrasah head to improve the quality of educators are inspiring educators to innovate, motivating educators in carrying out their duties and responsibilities, shaping the behavior of educators, providing training and guidance, supervising learning programs.

Keywords: The Role of Madrasah Heads in Improving the Quality of Educators

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yola Arjunita Putri

NPM : 1811030406

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Selatan”

Skripsi ini adalah sepenuhnya karya penelitian saya sendiri. Skripsi ini benar-benar hasil karya penelitian yang dilakukann di MTs Negeri 1 Lampung Selatan bukan duplikat atau plagiat kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam Footnote atau Daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya dan penelitian ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Bandar Lampung, 13 Oktober 2022



Yola Arjunita Putri

NPM.1811030406



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul skripsi : PERAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK
DI MTS NEGERI 1 LAMPUNG SELATAN**

Nama : Yola Arjunita Putri
Npm : 1811030406
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqsyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing 1

Pembimbing 2

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

Iqbal M.M
NIP. 198603142019031014

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH 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 Mts Negeri 1 Lampung Selatan**, disusun oleh **Yola Arjunita Putri**, NPM 1811030406, jurusan **Manajemen Pendidikan Islam**, diajukan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari/tanggal **29 Desember 2022**, pukul **13:00 - 14:30 WIB**, tempat Ruang Sidang Munaqosyah MPI.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : **Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd** (.....)

Sekretaris : **Jalaluddin, M.Pd.I** (.....)

Penguji Utama : **Dr. Hj. Yetri, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. H. Septuri, M.Ag** (.....)

Penguji Pendamping II : **Iqbal M.M** (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Niwa Diana, M.Pd

NIP. 196408281988032002



MOTTO

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (ahmat) Allah dan (Kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. “(QS. Al-Ahzab: 21).¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya (QS Al-Ahzab:21)*.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT. dengan semua pertolongan-Nya sehingga dapat tercipta karya tulis ini. Maka penulis mempersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang sudah berjasa dalam penyusunan skripsi ini, yang memberikan perhatian, kasih sayang, motivasi, bantuan berupa material serta semangat dalam studiku:

1. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Jhon Hendri dan Ibu Warnita yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, cinta, pengorbanan, motivasi serta doa-doa yang tidak pernah putus dan henti-hentinya kepada penulis. Serta yang telah membiayai penulis dalam menempuh pendidikan Strata I di UIN Raden Intan Lampung ini. Terimakasih atas pengorbanan kalian dan penulis persembahkan skripsi ini untuk kalian sebagai tugas akhir Strata I UIN Raden Intan Lampung. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan kebaikan yang lebih dan berlipat ganda dari dunia sampai akhirat.
2. Adikku tersayang, Yosi Arjunita Putri, yang telah menjadi penghibur lelahku dan memberikan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga apa yang kita harapkan semuanya dipermudah oleh Allah SWT.
3. Kepada almamater UIN Raden Intan Lampung dan seluruh dosen UIN yang telah memberikan keilmuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

RIWAYAT HIDUP

Yola Arjunita Putri, lahir di Rawa Mangun, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan pada tanggal 16 September 2000, anak pertama dari pasangan Bapak Jhon Hendri dan Ibu Warnita. Sebagai anak ke-1 dari 2 bersaudara yaitu Yosi Arjunita Putri.

Pendidikan penulis dimulai dari tingkat kanak-kanak di TK Aisyiyah Bustanul Athfal pada tahun 2005 lulus pada tahun 2006, kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada tingkat Sekolah Dasar (SD) di SD N Bumi Agung lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di MTs Negeri 1 Lampung Selatan pada tahun 2015, penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Kalianda lulus pada tahun 2018 dan melanjutkan pendidikan tingkat Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan penuh harapan untuk menambah ilmu pengetahuan penulis. Penulis mengikuti organisasi pertama kali pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di MTs Negeri 1 Lampung Selatan yaitu Pramuka, kemudian pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Kalianda yaitu mengikuti organisasi UKS.

Selama masa perkuliahan penulis melaksanakan kegiatan seperti Kuliah Kerja Nyata (KKN-DR) pada bulan Juni-Juli 2021 di Desa Palembang, Kalianda Lampung Selatan, serta penulis juga melaksanakan kegiatan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) pada bulan September-November 2021 di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 13 Oktober 2022

Yola Arjunita Putri

NPM. 1811030406

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarokatuh

Segala puji bagi Allah SWT tuhan semesta alam yang melimpahkan rahmat dan karunianya serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini bisa berjalan tanpa adanya hambatan yang diluar kemampuan penulis. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa risalah tuhan yang telah menunjukkan mukjizatnya berupa Al-Qur'an, dengan petunjuk-Nya dan segala macam ilmu.

Dengan rasa syukur yang mendalam, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Selatan”**. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan kemudahan dari berbagai hal, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu melancarkan perkuliahan.
3. Dr. H. Septuri, M.Ag dan Iqbal M.M, selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan atas bimbingan dan arahnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Sri Purwanti Nasution, M.Pd selaku Tata Usaha Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung yang sudah mendidik serta memberikan pengetahuan kepada penulis.
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberikan

ilmu pengetahuannya kepada penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

6. Bapak kepala madrasah MTs Negeri 1 Lampung Selatan, Wakil Ketua Kurikulum, Kepala Bagian Tata Usaha, dan tenaga pendidik yang sudah memberi izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
7. Teman-teman Mahasiswa MPI angkatan 2018 khususnya kelas C yang sudah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
8. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, tetapi sudah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam penulisan ataupun kata-kata karena kurangnya penulis dalam menguasai teori dan ilmu, maka dari itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun untuk skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Bandar Lampung, 13 Oktober 2022

Yola Arjunita Putri
NPM. 1811030406

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I Pendahuluan	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Fokus dan Subfokus Penelitian	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	16
H. Metode Penelitian	19
I. Sistematika Pembahasan	26
BAB II Landasan Teori	
A. Pengertian Kepala Madrasah	29
B. Mutu Tenaga Pendidik	30
1. Pengertian tenaga pendidik.....	30
2. Mutu Tenaga Pendidik	31
3. Standar Mutu Tenaga Pendidik	34
C. Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.....	38
1. Menginspirasi Tenaga Pendidik Untuk Melakukan Inovasi	40

2. Memotivasi Tenaga Pendidik dalam Melaksanakan Tugas dan Tanggungjawab	41
3. Membentuk Prilaku Tenaga Pendidik.....	42
4. Memberikan Pelatihan dan Pembimbingan Pelatihan.....	43
5. Melakukan Supervisi Program Pembelajaran	44

BAB III Deskripsi Objek Penelitian

A. Gambaran Umum Objek	47
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	54

BAB IV Analisis Penelitian

A. Analisis Data Penelitian	71
B. Temuan Penelitian	80

BAB V Penutup

A. Simpulan	85
B. Rekomendasi	86

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	11
Tabel 1.2	12
Tabel 1.3	52





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	93
Lampiran 2.....	95
Lampiran 3.....	96
Lampiran 4.....	99
Lampiran 5.....	100
Lampiran 6.....	101
Lampiran 7.....	102
Lampiran 8.....	108





BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menjelaskan lebih lanjut isi proposal skripsi ini, maka penulis akan jelaskan terlebih dahulu istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, Proposal skripsi yang berjudul **Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MTS Negeri 1 Lampung Selatan**. Agar tidak adanya kesalah-pahaman antara apa yang dimaksud oleh penulis dengan pembaca, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

1. Pengertian Peran

Peranan yang berasal dari kata “Peran”. Memiliki makna yaitu seperangkat tingkat diharapkan yang dimiliki oleh yang berkedudukan di masyarakat. Istilah “Peran” sering diucapkan banyak orang dan kata peran sering dikaitkan dengan posisi atau kedudukan seseorang.

Menurut Suhardono, “Peran adalah patokan atau ukuran yang ada dalam kehidupan manusia sehingga berfungsi untuk membatasi perilaku dalam setiap posisi”.¹

Jadi, yang dimaksud dengan peran di sini bahwa kepala madrasah mempunyai peran dan tugas untuk menjadikan madrasah yang di pimpinnya lebih berkualitas, lebih berkembang dan tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan.

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah yaitu pemimpin dalam pendidikan yang dituntut untuk mengawasi, melaksanakan tugas dan

¹ Suhardono, Diambil 26 Oktober 2022
“<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2021/06/Peran-Adalah.html>,” 2021.

bertanggung jawab dalam kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin.

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Menurut Priansa dan Somad, “Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Kata memimpin memiliki konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memajukan, memberi dan lain-lain”.²

Peran seorang pemimpin, sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang akan dipimpinnya. Sehingga dari seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga pendidikan.

Lembaga sekolah atau madrasah dalam menggapai visi dan misi dalam pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan roda kepemimpinannya.

Dapat di simpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah.

3. Mutu

Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, kualitas, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan). 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”.³

Jadi, mutu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mutu tenaga pendidik terhadap kegiatan dalam melaksanakan

² Erjati Abas, *Supervisi Pendidikan Islam* (Lampung: Puaka Media, 2021).

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

proses belajar mengajar dan bertanggung jawab atas keterlibatannya, serta mendukung pencapaian tujuan.

4. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan.⁴ Jadi peneliti menyimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah seseorang yang dapat memberikan pengajaran terhadap peserta didik dan dengan begitu dapat menambah ilmu pengetahuan yang dapat membuat peserta didik memiliki kemampuan yang baik.

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

5. MTs Negeri 1 Lampung Selatan

MTs Negeri 1 merupakan sekolah yang terletak pada Jl. Soekarno Hatta KM.54 No.50, Kedaton, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. MTs Negeri 1 Lampung Selatan merupakan sekolah yang berbasis Madrasah Tsanawiyah yang berciri khas agama ke-Islaman yang didirikan pada tanggal 17 Maret 1997 yang bertujuan untuk mendidik siswa-siswinya untuk mengedepankan nilai-nilai pendidikan yang tertuang dalam visi misi Madrasah sebagai panduan hukum dalam menjabarkan tujuan hakiki pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas yang penulis maksud dari judul Skripsi ini adalah untuk mengetahui **“Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Selatan”**

⁴ Dedi Lazwardi, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Jurnal Al-Idarah, Jurnal Kependidikan Islam* Vol 6 No 2 (2016).

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan kita. Pada hakikatnya manusia bukan hanya bergantung dengan alam tetapi terdapat pengaruh lain. “Proses itulah yang akan timbul dan pengaruh yang akan di peroleh manusia melalui manusia lain yang dapat memberi perubahan sikap atas siapa yang telah dipengaruhinya”.⁵

Berdasarkan proses itulah terbukti manusia sangat membutuhkan yang namanya pendidikan, yaitu hal yang dapat merubah manusia dari suatu kondisi ke kondisi yang berbeda. Adanya pendidikan maka akan membawa perubahan pada pemikiran manusia, yang awalnya tidak tahu bisa menjadi lebih tahu, yang awalnya tidak paham maka akan menjadi paham, karena pendidikan menjadi hal yang harus dipenuhi dan telah mutlak dalam usaha meningkatkan derajat manusia, agama, dan terkhusus bagi bangsa Indonesia agar tidak tertinggal dengan bangsa-bangsa yang lain.⁶

Permendiknas RI Nomor 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah dan madrasah, pada Bab I Pasal 1 Ayat 1 dikatakan bahwa kepala sekolah atau madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin TK/RA, TKLB, SD/MI, SDLB, SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA, SMK/MAK, SMALB, yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI). Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Menurut Mulyasa, “Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Dari penjelasan tersebut dapat di ketahui bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas

⁵ Pardjono Yogi Irfan Rosyadi, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol 3 No 1 (2015).

⁶ Munardji, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Alim's Publishing, 2019), h. 13. (Jakarta: Alim's Publishing, 2019).

terselenggaranya kegiatan pembelajaran, administrasi sekolah, pembinaan guru-guru lainnya, penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana".⁷

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

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

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

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

⁷ Erjati Abas, *Supervisi Pendidikan Islam*. Lampung: Puaka Media, 2021. h.28

⁸ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) h.7.

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya (QS Al-Baqarah:30)*.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menjadikan manusia sebagai khalifah atau pemimpin. Manusia diberikan amanah oleh Allah Swt untuk mengatur semua yang ada di alam ini, sedangkan makhluk Allah yang bernama malaikat merasa khawatir terhadap kepemimpinan manusia. Allah SWT berfirman “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.¹⁰

Komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatnya kualitas pendidikan adalah kepala madrasah. Mulyasa mengatakan erat hubungannya antara kualitas pemimpin pada lingkungan pendidikan seperti kedisiplinan sekolah, iklim budaya sekolah, dan rendahnya kenakalan pada peserta didik. Maka dari itu kepala madrasah bertanggung jawab dengan pengelolaan pendidikan secara mikro, yang langsung berhubungan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sesuai dengan pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan, administrasi sekolah, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana kepala madrasah mempunyai tanggung jawab yang besar.¹¹

Tetapi realitanya masih terdapat kepala madrasah yang tidak dapat melakukan hal-hal yang menjadi kewajibannya, jangankan untuk membuat dokumen kurikulum dan pembuatan program visi misi, untuk dapat memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan pembelajaran terkadang masih belum maksimal, seperti memberikan remedial, membuat pengayaan, kepala madrasah hanya merasa bingung dan senjata kepala madrasah seperti ini biasanya hanya memerintah para bawahannya saja. Akan tetapi kepala madrasah seperti ini dapat bertahan lama dalam masa jabatannya dilembaga pendidikan.¹²

Kepala madrasah diharuskan mempunyai visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini dikenal dengan Manajemen Mutu Terpadu

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya (QS Al-Baqarah:30)*.

¹¹ *Ibid*, hlm 3

¹² *Ibid*, hlm 4

(MMT), dengan kata lain pada industri dan di dunia bisnis dikenal dengan istilah (TQM) *Total Quality Management*. Masih di dapati bahwa kepala madrasah yang melaksanakan tugasnya tidak dapat berimprovisasi, ketidaktahuan mau diarahkan kemana lembaga pendidikan ini, bahkan tidak memiliki nilai-nilai karismatik di depan tenaga pendidik, dan banyak membuang waktu untuk hal-hal yang tidak terlalu penting. Secara umum sasaran yaitu target yang telah dirancang sesuai waktu dan bersifat kuantitatif. Sasaran adalah penjelasan dari sebuah tujuan, ialah hal yang akan di lampau oleh organisasi dalam jangka waktu yang telah di tentukan. Sasaran itu terukur, spesifik, dan jelas kriterianya, serta memiliki indikator yang rinci sehingga dapat tercapai secara efektif dan efisien.¹³ Dengan kata lain sasaran harus bersifat smart, yaitu akronim dari spesifik atau khusus, masuk akal, bisa diukur, dapat dicapai, dan mempunyai jadwal dan waktu yang hanya sebentar, contohnya bisa berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun.

Dalam suatu lembaga pendidikan tentu yang namanya masalah pasti ada, masalah-masalah yang ada diantaranya kurangnya kualitas siswa, maka dari itu kami ingin meningkatkannya menjadi lebih baik lagi, dengan cara memberikan metode dan media yang tepat. Tenaga pendidik belum memberi contoh pada peserta didik, ketidakhadiran guru membuat para siswa berbuat semaunya. Ketidakhadiran kepala sekolah masih berpengaruh pada bawahan, sehingga mereka mencontoh kepala sekolah tetapi ketidakhadiran kepala sekolah ada penyebabnya seperti ada urusan di luar, ada undangan, yang masih berkaitan dengan sekolah dan kendala yang paling utama adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan di sekolah ini kurang ditingkatkan, baik dari tenaga pendidik maupun dari peserta didiknya. Dalam proses untuk meningkatkan mutu ialah melakukan supervisi terus-menerus, dan kerja lebih baik dari usaha maupun tenaga”.¹⁴

¹³ Ibid, hlm 4

¹⁴ Abdurahman, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MTs Negeri 1 Lampung Selatan (Wawancara, Rabu, 07 September 2022).

Secara umum, mutu dapat di artikan 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. 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 yang melaksanakan pendidikan objeknya adalah peserta didik. Sedangkan hasil pendidikan adalah lulusan yang berkualitas dan yang memiliki bakat serta keterampilan yang terserap dalam dunia kerja.

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

لَهُمْ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُمْ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS.Ar-Ra'd : 11).¹⁵

Maksud dari ayat di atas adalah siap untuk menciptakan perubahan dengan cara yang tepat, seperti proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengorganisasian dan evaluasi tentu akan semakin mempermudah dalam mencapai tujuan, termasuk

¹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya (QS Ar-Ra'd : 11)*.

peningkatan mutu yang pasti secara dinamis akan terus membutuhkan perbaikan dari waktu ke waktu.¹⁶

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 pendidik harus mempunyai dan bisa menguasai apa yang menjadi keahliannya, 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 karena itu pendidik wajib diberi apa yang menjadi hak mereka agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terpenuhi. Pendidik profesional harus mempunyai kemampuan-kemampuan antara lain, pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.¹⁷

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.¹⁸

Menurut Sudarwan Danim, “Mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, operator sekolah, tenaga administrasi, dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya (QS Ar-Ra'd :11)*.

¹⁷ M. Yusuf Seknum, “Kedudukan Guru Sebagai Pendidik Lentera Pendidikan,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 15 No (2012).

¹⁸ Nasib Tua Lumban Gaol, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 5 No 1 (2018).

peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, dan sarana sekolah. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita.”¹⁹ Mutu proses pembelajaran mengandung makna bahwa kemampuan sumber daya sekolah mentransformasikan multi jenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu dari peserta didik.

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.²⁰

Menurut Rofa'ah, “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.”

¹⁹ Umiarso Arbangi, Dakir, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Depok: Prenadamedia Group, 2018) h2.

²⁰ Ibid,h.46

Tabel 1.1
Data Lembar Penilaian Kinerja Guru di Madrasah
Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Selatan

No	Aspek Yang Diamati	Nilai
1	Penggunaan bahan pembelajaran dan model pembelajaran <i>Screamble</i> yang sesuai dengan kurikulum	3
2	Penentuan alat bantu mengajar dengan menggunakan model <i>Screamble</i>	3
3	Susunan langkah-langkah dalam mengajar dengan menggunakan model <i>Screambel</i>	3
4	Kebersihan, Kerapihan, Kedisiplinan	2
5	Menggunakan waktu pembelajaran secara efisien	2
6	Memberikan petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pembelajaran	2
7	Menggunakan respon dan pertanyaan siswa dalam pembelajaran	2
8	Menggunakan prosedur yang melibatkan siswa pada awal pembelajaran	2
9	Memberi kesempatan pada siswa untuk berpartisipasi dalam pembelajaran	3

*Sumber : Wawancara Kinerja Guru di Madrasah
Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Selatan*

Tabel 1.2

Data Keadaan Guru PNS dan Non PNS, Staff di
MTs Negeri 1 Lampung Selatan

Jenis Pegawai	Status Pegawai		Jenis Kel		Ijazah Tertinggi					
	PNS	Honor	Lk	Pr	S3	S2	S1	D3	SMA	SMP
Guru	24	31	20	35	-	4	51	-	-	-
TU/JFP / Karyawan	2	11	9	5	-	-	3	-	10	1
Jumlah	26	42	29	40	-	4	54	-	10	1

Sumber : Wawancara Keadaan guru PNS, Non PNS dan Staff sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Selatan

Berdasarkan data pra penelitian yang penulis lakukan di MTs Negeri 1 Lampung Selatan Terkait memberikan motivasi dan inspirasi masih kurang maksimal dan memerlukan perhatian khusus. Selain itu juga harus mampu meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik misalnya dengan memberikan motivasi tenaga pendidik untuk datang lebih disiplin, lebih kreatif dalam melaksanakan pembelajaran didalam kelas, kemudian ada bimbingan anak-anak mata pelajaran yang berprestasi, membawa anak untuk menjadi lebih berprestasi memberikan reward dengan bentuk nominal, piala dan hadiah lain sebagainya.²¹

Alasan penulis tertarik dengan judul ini yaitu penulis merasa bahwa dalam memotivasi tenaga pendidik sangat penting di lakukan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik. Dengan adanya memberikan motivasi pada tenaga pendidik maka mutu tenaga pendidik dapat berjalan dengan baik dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik. Maka dari itu, penulis akan mengetahui lebih dalam mengenai Motivasi dan menginspirasi pada mutu tenaga pendidik.

²¹ Abdurahman, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MTs Negeri 1 Lampung Selatan (Wawancara, Rabu, 07 September 2022)

Dapat di simpulkan bahwa dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik perlu adanya pengembangan profesionalisme tenaga pendidik, sebab mutu dalam pendidikan salah satunya ditentukan oleh mutu sumber daya tenaga pendidik.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka fokus pada penelitian ini adalah **Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik** Studi Kasus MTs Negeri 1 Lampung Selatan

2. Subfokus penelitian

Berdasarkan Teori yang digunakan tentang langkah-langkah peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik yaitu Teori Rofa'ah. Dengan sub fokus penelitian sebagai berikut:

1. Menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi
2. Memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
3. Membentuk prilaku tenaga pendidik
4. Memberikan pelatihan dan pembimbingan
5. Melakukan supervisi program pembelajaran.²²

D. Rumusan Masalah

Dari rumusan masalah inilah di susun teori – teori sebagai jawaban terhadap rumusan masalah tersebut :

²² Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2016).

1. Bagaimana Kepala Madrasah dalam menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi di MTs Negeri 1 Lampung Selatan?
2. Bagaimana Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di MTs Negeri 1 Lampung Selatan?
3. Bagaimana membentuk perilaku tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Selatan?
4. Apa saja Peran Kepala Madrasah dalam memberikan pelatihan dan pembimbingan di MTs Negeri 1 Lampung Selatan?
5. Bagaimana Kepala Madrasah dalam melakukan supervisi program pembelajaran di MTs Negeri 1 Lampung Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini agar lebih terarahnya suatu penelitian sesuai dengan apa yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepala Madrasah dalam menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi di MTs Negeri 1 Lampung Selatan
2. Untuk mengetahui Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di MTs Negeri 1 Lampung Selatan
3. Untuk mengetahui bagaimana membentuk perilaku Tenaga Pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Selatan
4. Untuk mengetahui Peran Kepala Madrasah dalam memberikan pelatihan dan pembimbingan di MTs Negeri 1 Lampung Selatan
5. Untuk mengetahui Kepala Madrasah dalam melakukan supervisi program pembelajaran di MTs Negeri 1 Lampung Selatan

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini jika di lihat dari segi Teoritis dan Praktis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai peran kepala maadrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

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

Setelah penelitian ini peneliti memperoleh pengetahuan dan pengalaman, dan menjadi bekal untuk kedepannya guna diterapkan dalam kelompoknya saat sudah menjadi staf maupun kepala sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Dari hasil pra penelitian, penulis mengharapakan penelitian ini dapat membawa pengaruh positif dan bermanfaat terutama dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam pembentukan kinerja seorang guru yang berkualitas. Adapun manfaat dari penelitian ini supaya bisa dijadikan referensi untuk peneliti yang akan datang terutama Mahasiswa UIN RADEN INTAN LAMPUNG Manajemen Pendidikan Islam.

G. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan terkait dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan oleh beberapa peneliti, di antaranya 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.²³
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

²³Herman, "Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Guru Dan Karyawan," *Bidayah* Vol 11 No.(2020): 177.

kepada guru, serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja. Kendala yang di hadapi 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.²⁴

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 monitoring²⁵
4. **Muhammad Hadi, Djailani AR, Sakdiah Ibrahim (2014)** “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MIN Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar”. Dengan hasil penelitian yaitu: 1) strategi kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran yang dilaksanakan guru dengan anjuran kedisiplinan guru harus ditingkatkan serta perangkat pembelajaran harus dimiliki oleh setiap guru, 2) strategi kepala madrasah dalam meningkatkan potensi guru dengan melakukan berbagai pelatihan dan bimtek serta guru membekali diri dengan bacaan yang bermutu, 3) kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam implementasi

²⁴Munika Maduratna, “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda,” *EJournal Administrasi Negara* Vol 1, No (2013): 70.

²⁵Asep Kurniawan, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di SMK Sultan Agung Cirebon,” *Jurnal Isena* Vol 5, No (2020).

strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak memiliki kendala bila dilihat dari kondisi staf/karyawan madrasah, kondisi guru di madrasah tetapi masih terkendala dengan sarana dan prasarana terutama ruang kelas yang belum memadai serta gedung serbaguna yang belum ada sama sekali, sedangkan kondisi lingkungan madrasah terkendala dengan ketidaknyamanan kendaraan dan sarana transportasi pemerintah. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang meliputi, Wawancara, Observasi, Dokumentasi. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penulis ialah Strategi yang digunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan.²⁶

5. **Mulkul Farisa Nalva, Wibisono Yudhi Kurniawan, Muhammad Fadhil Alghifari Majid (2020)** “Peran Kepemimpinan dan Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian adalah: *Pertama*, Kepala Madrasah MAN 1 Yogyakarta sebagai pemimpin menjalankan perannya dengan memberikan bimbingan, bimbingan, motivasi, fasilitator, dan sebagainya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. *Kedua*, dilihat dari prestasi yang diraih MAN 1 Yogyakarta ada berbagai kualitas yang diraih seperti kualitas di bidang penelitian, tahfidz (penghafal Al-Qur’an), agama, organisasi, program studi lanjut di luar negeri. *Ketiga*, peningkatan mutu pendidikan Kepala Madrasah tidak terlepas dari tiga faktor pendukung yaitu: loyalitas, komitmen dan integritas, Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang terdiri dari Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Triangulasi Teknik. Perbedaan

²⁶Sakdiah Ibrahim Muhammad Hadi, Djailani AR, “*Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MIN Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar*” (Darusalam Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala, 2014).

penelitian ini dengan penulis ialah Faktor pendukung dalam menjalankan perannya sebagai kepala sekolah/madrasah²⁷

Berdasarkan dari penelitian yang relevan, maka penulis menyimpulkan bahwa dari penelitian relevan tersebut tidak sama dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di lakukan penulis di MTs Negeri 1 Lampung Selatan adalah penelitian kualitatif. Di mana pada penelitian ini hendak mendeskripsikan suatu gejala, kejadian dan peristiwa yang terjadi secara alamiah, holistik dan sebagai mana adanya yang di dapatkan melalui metode alamiah yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian peneliti mendeskripsikan apa makna dibalik data yang di peroleh. Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristiwanya.²⁸

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Pendekatan kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan oleh Lexy J. Moleong. Bahwa

²⁷ Muhammad fadhil Alghifari Majid Mulkul Farisa Nalva, Wibisono Yudhi Kurniawan, *“Peran Kepemimpinan Dan Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Yogyakarta”* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020).

²⁸ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013) h.15.

“data yang di kumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambaran dan bukan angka-angka.”²⁹

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu di lakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang di lakukan itu dapat di amati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang di gunakan. Sistematis artinya proses yang di gunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.³⁰ Dalam penelitian kualitatif yang bersifat holistik, adapun jumlah teori yang harus di miliki oleh peneliti kualitatif jauh lebih banyak karena harus disesuaikan dengan fenomena yang berkembang didalam lapangan.

Jadi, dapat di simpulkan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang dirancang dan di buat untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi lapangan sesuai kenyataan atau fakta di MTs Negeri 1 Lampung Selatan.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di kerjakan pada tanggal 01 April 2021 dan tempat penelitian ini, yakni :

Nama Sekolah	: MTs Negeri 1 Lampung Selatan
Status Sekolah	: Negeri
Alamat	: Jl.P.Damar Gg.Madrasah No.101

²⁹ Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007) h.19.

³⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

Kec. Jati Agung, Kab. Lampung Selatan, Provinsi Lampung.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian merupakan subyek darimana data bisa di peroleh. Sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata atau Tindakan sumber data tambahannya didapatkan melalui dokumen dan lain sebagainya.

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang langsung di dapatkan dari sumber data dan di berikan kepada pengumpul data atau peneliti. Dalam penelitian ini sumber data yang di jadikan bahan utama dalam penelitian karena mengandung data-data penting yang membahas tentang Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.

1. Tempat Penelitian : MTs Negeri 1 Lampung Selatan
2. Sumber data primer :Kepala Madrasah , Guru (2), Tu (1),Waka Kurikulum.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain,internet, jurnal, dokumen serta buku-buku yang menunjang penelitian ini. Sumber data sekunder yang di peroleh peneliti adalah data yang di peroleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

a. Teknik Wawancara

Menurut Bogdan dan Biklen wawancara adalah percakapan yang bertujuan untuk menggali informasi tentang fokus penelitian yang biasanya di lakukan oleh dua orang atau lebih yang di arahkan oleh salah seorang dengan maksud memperoleh keterangan.³¹

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur.

1. Wawancara terstruktur, artinya peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan di peroleh dari responden dan peneliti menyiapkan pertanyaan serta jawaban yang sudah tersusun secara sistematis.
2. Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bebas, di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis hanya memuat point-point penting masalah yang digali dari responden.³²

Jenis wawancara yang di terapkan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti bebas menanyakan apa saja tetapi mengingat data apa yang akan di kumpulkan maka peneliti membawa sederetan pertanyaan yang sudah di buat. Berdasarkan analisis terhadap setiap jawaban dari responden, peneliti dapat mengajukan berbagai pertanyaan berikutnya yang lebih terarah pada suatu tujuan.

Narasumber :

1. Kepala Madrasah
2. Waka Kurikulum

³¹ Salim dan Syahrums, *Metode Penelitian Kualitatif, Cetakan Ke* (Bandung: Citapustaka Media, 2012).

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2009).

3. Guru (II)

4. Tu (I)

b. Observasi

Metode Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.³³ Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

Data ini di kumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.³⁴

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dokumentasi merupakan catatan peristiwa-peristiwa yang sudah berlalu yang berupa gambar, tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi juga bisa digunakan sebagai data pelengkap dan bukti yang diperoleh dari wawancara agar tidak diragukan kebenarannya.³⁵

Dokumentasi adalah catatan atau kegiatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi bisa berupa gambar, tulisan, dan bukti lainnya. Dokumentasi dijadikan sebagai data pelengkap dan data bukti yang di peroleh dari wawancara agar tidak diragukan keberadaannya.

Adapun data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah MTs Negeri 1 Lampung Selatan, Visi, Misi dan Tujuan, profil sekolah,

³³ Ibid h.72.

³⁴ Hasyim hasanah, “Teknik-Teknik Observasi,” *Jurnal At Taqaddum* Vol

³⁵ Syahrudin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Balai Pustaka, 2009).

Daftar Guru, Daftar Peserta didik yang erat kaitannya dengan penelitian yaitu “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Selatan.”

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, saat pengumpulan data berlangsung dan telah usai. Data yang diperoleh peneliti selanjutnya di kembangkan melalui pola hubungan tertentu. Adapun langkah-langkah yang harus penulis tempuh dalam menganalisis data yaitu :

- a. Reduksi data adalah proses mengolah data dari lapangan dengan memilah dan memilih, menyederhanakan data dengan merangkum yang penting-penting sesuai dengan fokus masalah penelitian.
- b. Data Display, dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut “*looking at displays help us to understand what is happening and to do some thing-further analysis or caution on that understanding*” Miles and Huberman (1984).
- c. *Conclusion/Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.³⁶

³⁶ Ibid.6

6. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif temuan atau data dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan penulis dan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menguji keabsahan data didalam sebuah penelitian dengan tehnik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kreadibilitas ini di artikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

Macam-macam triangulasi adalah sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kreadibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kebawah yang dipimpin, keatasan yang menguasai, dan keteman kerja yang merupakan kelompok kerjasama.

2. Triangulasi Tehnik

Triangulasi tehnik untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan tehnik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kreadibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan tehnik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi pada penelitian ini peneliti gunakan untuk mengecek keabsahan data yang telah diperoleh melalui berbagai macam

sumber dengan wawancara mendalam dan dokumentasi sebagai sumber data.³⁷

Pada pelaksanaannya penulis mengerjakan pengecekan data yang asalnya dari wawancara dengan kepala madrasah, waka kurikulum, Tu (1) dan dewan guru (2) di MTs Negeri 1 Lampung Selatan dan dokumentasi berupa data-data yang ada dilapangan, mencocokkan dengan teori yang dipakai guna membandingkan dengan studi yang terdahulu.

I. Sistematika Pembahasan

Data rencana penelitian

Sistematika penulisan bagian substansi (inti) skripsi penelitian kualitatif secara umum sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang yang mendasari adanya penelitian ini, Fokus dan Subfokus, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, metode penelitian. Metode penelitian yang dilakukan di MTs Negeri 1 Lampung Selatan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian ini merujuk pada peristiwa gejala, fakta yang terjadi secara ilmiah dan praktis. Metode ilmiah ini terdiri dari wawancara, observasi, dokumentasi dan triangulasi.

BAB II: Landasan Teori yang berkaitan dengan rumusan masalah. Landasan teori ini berisi tentang, Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Selatan. Mutu Tenaga Pendidik di dalamnya terdapat 5 Indikator yaitu :

- 1) Menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi,
- 2) Memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab,
- 3) Membentuk prilaku tenaga pendidik,
- 4) Memberikan pelatihan dan pembimbingan,
- 5) Melakukan supervisi program pembelajaran.

³⁷ Choiri, Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan (Jakarta: Balai Pustaka, 2009). h.9

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek yang diperoleh dari hasil penelitian. Penulis menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam pengumpulan data harus responden, dimana sumbernya mampu merespon dan menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Data yang diambil melalui : Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Tu (1), Guru (2). Agar mendapatkan data yang objektif dan valid.

BAB III : Gambaran Umum Madrasah, Letak dan keadaan geografis, Sejarah nya. Dalam bab ini akan di tulis tentang gambaran umum MTs Negeri 1 Lampung Selatan, yang menjelaskan letak dan keadaan geografis, sejarah berdirinya dan perkembangan MTs Negeri 1 Lampung Selatan, mengenai visi dan misi, struktur organisasi, keadaan sekolah siswa, serta keadaan sarana dan prasarana di MTs Negeri 1 Lampung Selatan.

BAB IV: Analisis penelitian yang berisi Analisis data penelitian dan Temuan data penelitian. Pembahasan pada bab ini mencakup sub focus, dan sebagai jawaban dari rumusan masalah disertai analisis data dan temuan penelitian ini.

BAB V: Penutup, pada akhir bab ini berisikan kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan secara ringkas menurut semua pembahsan dan temuan penelitian tentang masalah yang ada di penelitian ini. Kesimpulan di ambil dari hasil analisis penelitian dan pengambilan data pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi di rumuskan berdasarkan hasil penelitian yang terdapat gambar dan Langkah-langkah yang harus dilakukan pada peneliti terkait hasil penelitian tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepala Madrasah

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

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

Oleh sebab itu, kepala madrasah harus selalu membangkitkan semangat para pendidik, staf, dan peserta didik.³⁸

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.

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 manusai yang dihasilkan dan upaya pendidikan, selalu bermuara pada faktor pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran tenaga pendidik dalam dunia pendidikan. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat, tenaga pendidik tidak lagi sekedar bertindak sebagai penyaji informasi. Tenaga pendidik juga harus mampu bertindak

³⁸ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2015).

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.

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

عَلَّمَ إِلَّا نَسَنَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

“Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (Q.S Al-Alaq ayat 5).³⁹

Ayat ini menjelaskan bahwa idealnya seorang pendidik adalah orang yang dituntut untuk selalu mampu menciptakan sesuatu yang baru. Baik dalam hal materi pembelajaran atau metodenya sehingga, pengajaran tidak bersifat statis dan selalu bergerak ke arah kemajuan.

Tentu para pendidik dalam hal ini dituntut untuk selalu menambah wawasannya, yang bisa saja dilakukan melalui berbagai cara, seperti pendidikan formal, pelatihan, banyak membaca, banyak mendengar berdiskusi dan sebagainya. Memang begitulah pesan Allah kepada setiap manusia yang berada dalam dunia pendidikan, supaya mereka menjadi Insan Rabani.

2. Mutu Tenaga Pendidik

Secara umum mutu biasanya menggambarkan ciri-ciri langsung dari suatu produk, contohnya tingkat pencapaian

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya (Q.S Al-Alaq ayat 5)*.

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.⁴⁰

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, sebaik apapun kurikulum dan sistem pendidikan yang ada tanpa didukung oleh kemampuan tenaga pendidik semuanya akan sia-sia. Tenaga pendidik berkompeten dan bertanggung jawab, utamanya dalam mengawal perkembangan peserta didik sampai kesuatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh proses pendampingan pendidik adalah tumbuhnya pribadi dewasa yang utuh.⁴¹

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

⁴⁰ Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018).

⁴¹ M. Yusuf Seknum, "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik Lentera Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 15 No (2012).

peranan yang sangat strategis dalam proses pembelajaran secara khusus dan dalam proses pendidikan secara umum.

Tenaga pendidik sebagai tenaga profesional yang merupakan faktor penentu mutu pendidikan harus memiliki keterampilan 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. Tenaga pendidik merupakan sumberdaya 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.⁴²

⁴² Prim Masrokan Mutokhar, *Manajemen Mutu Sekolah* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016).

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 pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴³

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 pelajaran yang 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:⁴⁴

⁴³ Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018) h.46

⁴⁴ Ibid, h.113

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.⁴⁵

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) Mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.⁴⁶

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang berkaitan dengan pribadi pendidik itu sendiri seperti tingkah

⁴⁵ Nursalim, "Profesional Guru, Lentera Pendidikan," *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol 20 No. (2017).

⁴⁶ Nurhayati B Abdul Hadis, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014) h.51.

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.⁴⁷

Menurut Nursalim Kompetensi kepribadian dapat dijabarkan menjadi sub kompetensi 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.⁴⁸

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.⁴⁹

⁴⁷ Nursalim, "Profesional Guru, Lentera Pendidikan." *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol 20 No. (2017).

⁴⁸ Abdul Hadis, *Manajemen Mutu Pendidikan 2014*, h.20.

⁴⁹ Nursalim, "Profesional Guru, Lentera Pendidikan." *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol 20 No. (2017).

Menurut Abdul Hadis 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.⁵⁰

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.⁵¹

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

⁵⁰ Abdul Hadis, *Manajemen Mutu Pendidikan 2014*, h.23.

⁵¹ Nursalim, "Profesional Guru, Lentera Pendidikan." *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol 20 No. (2017).

- 1) Berkomunikasi secara efektif dan empatik dengan peserta didik,
- 2) orangtua peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat.
- 3) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan ditingkat lokal, regional, nasional, dan global.
- 4) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan di sekolah dan masyarakat.
- 5) Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁵²

C. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

Menurut Mulyasa menjelaskan bahwa ada 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.⁵³

Dalam suatu organisasi kepemimpinan adalah hal yang memiliki peran sangat penting. Mutu kepemimpinan dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Berjalannya suatu organisasi secara efektif dan efisien dapat ditentukan oleh seorang pemimpin yang memiliki kejujuran, rasa bertanggung jawab, kecerdasan, terbuka, dapat paham dengan tugas dan kewajibannya, dapat memahami anggotanya, dan dapat memotivasi para anggotanya.

⁵² Abdul Hadis, *Manajemen Mutu Pendidikan 2014*, h.25.

⁵³ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)h.38.

Seorang pemimpin harus memiliki kesadaran bahwa ia memiliki kemampuan untuk mempengaruhi baik untuk dirinya sendiri maupun untuk oranglain. Seorang pemimpin harus bisa menjadi teladan dan memberikan inspirasi bagi

anggotanya dalam melaksanakan tugas, sehingga mereka memimpin berdasarkan tujuan yang telah ditentukan. Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga dalam mencapai suatu tujuan dapat dilihat dari pemimpinnya, karena seorang pemimpin dapat memberikan perubahan-perubahan lingkungan eksternal pada lembaga pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu lembaga pendidikan harus memiliki kepala sekolah yang efektif dalam menjalankan kepemimpinannya. Tantangan bagi kepala madrasah adalah bagaimana menjadi pendorong atau pelopor perubahan pada suatu lembaga pendidikan. Menciptakan sekolah yang efektif dan fungsional dalam mencapai keinginan pelanggan, perlu adanya hal-hal baru dalam sekolah itu sendiri, baik dalam metode dalam pembelajaran, pembiayaan, alat teknologi yang canggih, materi ajar yang bermutu tinggi, serta dapat menghasilkan lulusan yang baik dan berkompetensi. Seorang pemimpin harus mempunyai inovasi-inovasi, memiliki visi, dan memiliki mental yang prima. Ia juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan sebuah keberhasilan perubahan, karena ia menjadi ujung tombak dalam pembaharuan.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin dalam pendidikan, seorang pemimpin harus membantu terciptanya iklim sosial yang baik sehingga dapat menciptakan suasana persaudaraan dan kerja sama dengan penuh kebebasan. Dapat memberikan rangsanagn dan bantuan pada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan yang akan dicapai. Seorang pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab dalam pengambilan sebuah keputusan, berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif, serta dapat mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasinya. Persentuhan antara anggota sekolah dan luar sekolah dapat saja terjadi, dan

momen ini harus dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya, melalui bentuk progja sekolah yang telah dirancang bersama tenaga pendidik dan warga sekolah lainnya. Kesempatan akan diberikan pada tenaga pendidik untuk dapat mengembangkan pekerjaannya melalui program yang memungkinkan untuk berkembang dalam dirinya.

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.

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 Berdasarkan Teori Rofa'ah 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.⁵⁴ Adapun berdasarkan Teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

⁵⁴ Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2016).

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. Untuk itu berbagai jenis kursus yang telah diadakan, seperti kursus bahasa Inggris, bahasa Jepang, bahasa Arab, bahasa Jerman, 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.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Menurut Morgan motivasi sebagai tenaga pendorong atau tenaga penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Maslow (1970) mengemukakan motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Pemberian motivasi kepada tenaga pendidik diwujudkan dengan bentuk diantaranya sebagai berikut : Kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan yaitu (ketersediaan komputer, LCD projector, hotspot area, perpustakaan, ruangan kelas AC), 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.

Dalam hubungannya manajemen sistem jaringan komputer dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga

pendidik, teori Maslow ini dapat dipergunakan sebagai pegangan untuk melihat dan mengerti mengapa :

- a. Tenaga kependidikan yang sakit atau kondisi fisiknya tidak baik tidak memiliki motivasi untuk bekerja.
 - b. Tenaga kependidikan lebih senang bekerja dalam suasana yang menyenangkan.
 - c. Tenaga kependidikan yang merasa disenangi, diterima oleh teman dan pimpinannya memiliki minat untuk meningkatkan kinerjanya dibandingkan dengan tenaga kependidikan yang diabaikan atau dikucilkan.
 - d. Keinginan tenaga pendidik untuk mengetahui dan memahami sesuatu tidak selalu sama.⁵⁵
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 dilakukan diantaranya adalah dengan menciptakan suasana kekeluargaan yang harmonis dan setiap bulannya diadakan pertemuan keluarga besar. Juga mengembangkan sendi-sendi kehidupan religius dengan dilandasi iman dan taqwa agar menjadi insan-insan yang berakhlakul karimah. ini diwujudkan dalam pertemuan keluarga besar tersebut dengan adanya pembacaan Al-qur'an dan siraman rohani. Disamping juga menumbuhkan perilaku disiplin, dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, hak dan kewajiban sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (*self-discipline*).

⁵⁵ Dr. E.Mulyasa, M.Pd, "Menjadi Kepala Sekolah Profesional" PT. Remaja Rosadakarya (Bandung,2007), h.144-147

Dalam kaitan ini menurut Callahan and Clark kepala harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya
 - b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya
 - c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.
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 Kementrian 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 serta implementasi kurikulum 2013.

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Disamping itu, tenaga kependidikan sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya.

Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya

menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karirer tenaga kependidikan.⁵⁶

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.

Di dalam supervisi terdapat banyak tehnik-tehnik untuk meningkatkan kinerja guru, dengan tehnik yang baik guru tidak akan merasa dicari-cari kelemahan atau kesalahan dalam mengajar, akan tetapi untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Supervisor dari luar sering melakukan pemantauan secara incidental.

Namun, ada juga yang dilakukan secara berkala sesuai jadwal yang disepakati. Sedangkan mekanisme control dan monitoring yang dilakukan oleh tim supervise internal. Dilakukan setiap bulan, satu minggu, bahkan guru piket memantau pelaksanaan kurikulum setiap harinya.

⁵⁶ Ibid h.154

Adapun hal-hal yang disupervisi oleh tim supervisi internal yaitu :

- 1) perangkat pembelajaran yang dibuat setiap awal tahun pada rapat kerja tahunan.
- 2) strategi dan metode penyampaian materi pembelajaran. Jika ada guru yang menggunakan metode ceramah saja, tanpa memvariasikan dengan metode yang lain, maka akan dicatat oleh tim supervise secara incidental. Yang kemudian akan ditindak lanjut pada saat evaluasi pelaksanaan kurikulum bulanan.

Sedangkan yang melakukan pengontrolan adalah :

- 1) Tim supervisi internal yang terdiri dari : wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan asistennya. Yang bertugas melakukan pengontrolan tiga kali seminggu secara incidental. Dan dalam setiap harinya, tim ini menargetkan tiga orang guru yang di supervise. Contoh menanyakan indikator pembelajaran untuk hari ini kepada guru bidang studi.
- 2) Guru piket yang terdiri dari tiga orang dalam setiap hari. Guru piket mengontrol guru yang tidak masuk kelas, telat masuk kelas kemudian menindak lanjutinya dengan cara menghubungi guru tersebut via telpon.
- 3) Siswa. Para siswa melakukan pengontrolan dengan cara menulis berita acara pembelajaran pada setiap mata pelajaran. Kehadiran guru di kelas atau penugasan dari guru yang tidak masuk kelas. Kontrol ini disebut monitor bentuk tulis yang nantinya catatan berita acara tersebut sebagai salah satu bahan evaluasi dan pembinaan oleh kepala madrasah.⁵⁷

⁵⁷ Ibid, h.82



DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Hadis, Nurhayati B. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Abdurahman, S.Ag. M.Pd.I. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MTs Negeri 1 Lampung Selatan. Wawancara, n.d.
- Anies Mucktiany, Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Arbangi, Dakir, Umiarso. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Depok: Prenadamedia Group, 2018.
- Asep Kurniawan. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan KOMPETENSI Pedagogik Guru Di SMK Sultan Agung Cirebon,." *Jurnal Isena* Vol 5, No (2020).
- Dedi Lazwardi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Jurnal Al-Idarah ,Jurnal Kependidikan Islam* Vol 6 No 2 (2016).
- Dr.H. Erjati Abas, M.Ag. *Supervisi Pendidikan Islam*. Lampung: Puaka Media, 2021.
- hasanah, Hasyim. "Teknik-Teknik Observasi." *Jurnal At Taqaddum* Vol 8 (n.d.).
- Dr. E.Mulyasa, M.Pd, "Menjadi Kepala Sekolah Profesional" PT. Remaja Rosadakarya (Bandung,2007), h.144-147
- Herman. "Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Guru Dan Karyawan." *Bidayah* Vol 11 No. (2020): 177.
- KBBI. "Https://Www.Seputarpengetahuan.Co.Id/2021/06/Peran-Adalah.Html," 2021.
- M. Yusuf Seknum. "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik Lentera Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 15 No

(2012).

Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Moelong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.

Muhammad Hadi, Djailani AR, Sakdiah Ibrahim. “*Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MIN Buengcala Kecamatan Kuta Baro Kab Aceh Besar.*” Darusalam Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala, 2014.

Mulkul Farisa Nalva, Wibisono Yudhi Kurniawan, Muhammad fadhil Alghifari Majid. “*Peran Kepemimpinan Dan Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Yogyakarta.*” Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

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

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

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

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

Nasib Tua Lumban Gaol. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 5 No 1 (2018).

Nursalim. “Profesional Guru, Lentera Pendidikan.” *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol 20 No. (2017).

Prim Masrokan Mutokhar. *Manajemen Mutu Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.

Riyuzen Praja Tuala. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. Bandar

Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018.

Rofa'ah. *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.

Salim dan Syahrums. *Metode Penelitian Kualitatif, Cetakan Ke.* Bandung: Citapustaka Media, 2012.

Siti Patimah. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Syahrums. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Balai Pustaka, 2009.

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

