

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MUTU TENAGA PENDIDIK DI MA AL FURQON
PENENGAHAN LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

**MASRIYAN
NPM. 1711030125**



Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MUTU TENAGA PENDIDIK DI MA AL FURQON RAWI
PENENGAHAN LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dalam Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**MASRIYAN
NPM 1711030125**



Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Dr. Oki Dermawan,M.Pd
Pembimbing II : Dr. H. Erjati Abas,M.Ag**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 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 MA Alfurqon Rawi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Alfurqon Rawi . 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 MA Alfurqon Rawi.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Alfurqon Rawi 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 MA Alfurqon Rawi .

This study aims to describe the role of madrasah principals in improving the quality of educators at MA Alfurqon Rawi . 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 MA Alfurqon Rawi .

The results of this study indicate that the role of the madrasah principal in improving the quality of educators at MA Alfurqon Rawi 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 : Masriyan
NPM : 1711030125
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MA Alfurqon Rawi” 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, 04 April 2022
Penulis,

MASRIYAN
1711030125



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

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

PERSETUJUAN

judul : **PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK
DI MA AL-FURQAN PENENGAHAN
LAMPUNG SELATAN**

Nama : **Masriyan**
NPM : **1711030125**
Program studi : **Manajemen Pendidikan Islam,**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP. 196810181999031001

Pembimbing II

Dr. Erlati Abas, M.Ag
NIP. 195907241980031003

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. Leikol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MA AL-FURQAN PENENGAHAN LAMPUNG SELATAN”** disusun oleh **Masriyan, NPM. 1711030125** Program studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal: **Selasa, 27 Desember 2022**

Tim Penguji

Ketua : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Sekretaris : Nina Ayu Puspita Sari, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Oki Dermawan, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. Erjati Abas, 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

1. Ayah ku surya dan mamah ku maswah yang sangat tercinta yang selalu menjadi contoh dan dasar kekuatan dari setiap kekuatan yang aku miliki sehingga aku mampu menyelesaikan study ku sampai saat ini, terima kasih telah mendo.akan hidupku. Terima kasih yang tak terhingga aku ucapkan untuk ayah dan mamah yang telah melakukan banyak pengorbanan baik waktu maupun materi dan do.a di dalam setiap sujud yang selalu di panjaat kan dalam setiap waktu untuku terimakasih atas kesabaran dalam mendidiku sehingga aku bisa sampai menyelesaikan study S1 ku ini sekali lagi aku ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk ayah dan mamah tercinta'
2. Adik-adiku tercinta anissa nurussyifa dan zahra maulida thobibah beserta keluarga besar (munah dan musa) dan keluarga besar (rejep) yang seulu memberikan dukungan dan motopasi hidupku.
3. Dosen dan staf program study menejemen pendidikan yang tak lelah dan tak habisnya memberikan banguan penulisan kepada skripsi ini
4. Teman dan sahabat abdul rojak zuhdi puji saputra.spd m.hendra fauzan spd rosadi spd tempat bercerita sebagai penyemangat dalam masa perkuliahan dan sudah mau memotovasi dalam perkuliahan ku
5. Teman perjuangan kelas mpi E terima kasih atas semua nya yang di mulai dari tawa canda kekeluagraan yang luar biasa sehingga ketika aku kuliah membuat hari hari ku penuh dengan semangat
6. Almamater tercinta uin raden intan lampung yang telah mendewasakan ku dalam berfikir bersikaf dan bertindak

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Masriyan dilahirkan di merambung pada tanggal 05 juli 1996 anak pertama dari 3 bersaudara pasangan Bapak surya dan Ibu maswag serta memiliki adik perempuan bernama anisa nurussyifa dan memiliki satu orang adik bernama zahra maulida thobibah.

Penulis mulai menempuh pendidikan di MI uswatun hasanah merambung selesai tahun 2008. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTs Negeri guppi 3 seragi blangah lulus 2011 Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Man 1 lampung selatan dan menyelesaikan pada tahun 2014,

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 way baru bakau heni Kecamatan bakauhri Agung, Kabupaten Lampung Selatan. Kemudian pada bulan Oktober tahun 2020 penulis mengikuti PPL di SMPN 4 Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

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 MA AL-FURQON RAWI”**. 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. Yetri, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
4. Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. H.Erjati Abas, M.Ag selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. 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.
7. Pemimpin Perpustakaan Fakultas dan Pemimpin Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung serta para staf perpustakaan yang telah memberikan fasilitas sumber rujukan penulisan skripsi ini.

8. Ibu Kepala MA Al Furqon Rawi, Waka Kesiswaan, Staff Tata Usaha, dan tenaga pendidik.
9. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa MPI angkatan 2017, khususnya kelas E yang telah membantu dan memberikan semangat dan motivasi terbesar dalam mengerjakan skripsi ini.
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, 04 April 2022

Penulis,



Masriyan

NPM. 1711030125

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Kajian Penelitian Yang Terdahulu Yang Relevan	12
H. Metode Penelitian	15
1. Jenis Penelitian	16
2. Waktu dan Tempat Penelitian	16
3. Sumber Data Penelitian.....	17
4. Teknik Pengumpulan Data.....	18
5. Analisis Data.....	20
6. Teknik Keabsahan Data	22
I. Sistematika Pembahasan	23

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah/Kepala Sekolah.....	25
1. Pengertian Kepala Madrasah/Kepala Sekolah.....	25
2. Syarat-syarat Kepala Madrasah.....	27
3. Peran Kepala Madrasah.....	31

B. Mutu Tenaga Pendidik	41
1. Pengertian Tenaga Pendidik	41
2. Mutu Tenaga Pendidik	42
3. Standar Mutu Tenaga Pendidik	44
C. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.....	48
1. Menginspirasi Tenaga Pendidik Untuk Melakukan Inovasi	50
2. Memotivasi Tenaga Pendidik Dalam Melaksanakan Tugas Dan Tanggung Jawab	52
3. Membentuk Perilaku Tenaga Pendidik	53
4. Memberikan Pelatihan Dan Pembimbingan	54
5. Melakukan Supervisi Program Pembelajaran	54

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	57
1. Sejarah MA Al Furqon Rawi	57
2. Visi, Misi, dan Tujuan.....	58
3. Profil MA Al Furqon Rawi	59
4. Data Sarana Dan Prasarana	59
5. Data Tenaga Pendidik dan Karyawan MA Al Furqon Rawi	60
6. Data Keadaan Peserta Didik.....	61
7. Struktur Organisasi MA Al Furqon Rawi.....	62
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	63
1. Peran Kepala Madrasah dalam Menginspirasi Tenaga Pendidik Untuk Melakukan Inovasi	63
2. Peran Kepala Madrasah dalam Memotivasi Tenaga Pendidik Dalam Melaksanakan Tugas Dan Tanggung Jawab	64
3. Peran Kepala Madrasah dalam Membentuk Perilaku Tenaga Pendidik.....	65
4. Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Pelatihan Dan Pembimbingan.....	66
5. Peran Kepala Madrasah dalam Melakukan Supervisi Program Pembelajaran	67

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	69
1. Peran Kepala Madrasah dalam Menginspirasi Tenaga Pendidik Untuk Melakukan Inovasi	69
2. Peran Kepala Madrasah dalam Memotivasi Tenaga Pendidik Dalam Melaksanakan Tugas Dan Tanggung Jawab	70
3. Peran Kepala Madrasah dalam Membentuk Perilaku Tenaga Pendidik.....	71
4. Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Pelatihan Dan Pembimbingan.....	71
5. Peran Kepala Madrasah dalam Melakukan Supervisi Program Pembelajaran	72
B. Temuan Penelitian	73
1. Peran Kepala Madrasah dalam Menginspirasi Tenaga Pendidik Untuk Melakukan Inovasi di MA Al Furqon Rawi	74
2. Peran Kepala Madrasah dalam Memotivasi Tenaga Pendidik Dalam Melaksanakan Tugas Dan Tanggung Jawab di MA Al Furqon Rawi	74
3. Peran Kepala Madrasah dalam Membentuk Perilaku Tenaga Pendidik di MA Al Furqon Rawi.....	74
4. Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Pelatihan Dan Pembimbingan di MA Al Furqon Rawi	75
5. Peran Kepala Madrasah dalam Melakukan Supervisi Program Pembelajaran di MA Al Furqon Rawi	75

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	76
B. Rekomendasi.....	76

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Indikator Perankepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik	9
3.1 Profil Ma Al Furqon Rawi	59
3.2 Sarana Dan Prasarana.....	59
3.3 Keadaan Pendidik	60
3.4 Keadaan Peserta Didik	61
3.5 Struktur Organisasi	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I: Instrumen Wawancara Penelitian

Lampiran II: Lembar Dokumentasi

Lampiran III: Surat Izin Penelitian



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 **“Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik MA AL FURQON RAWI Penengahan Lampung Selatan”**.

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

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.

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

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

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

3. 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.

4. 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

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

5. Tenaga Pendidik

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.

6. MA Al Furqon Rawi

MA Alfurqon Rawi merupakan salah satu lembaga yang tepatnya di Jl. Desa Rawi Kecamatan Penengahan

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

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

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

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

Kabupaten Lampung Selatan, 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 MA Alfurqon Rawi Penengahan Lampung Selatan.

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,

⁸Yusuf Tri Herlambang, *Pedagogik: Telaah Kritis Ilmu Pendidikan Dalam Multiperspektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 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), 13.

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 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 sekolah 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﴾

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

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

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

¹⁴ Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 83.

“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 MA Alfurqon Rawi, 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-guru dalam proses kegiatan mendidik siswa dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan.

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

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٥٨﴾

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

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami. (Q.S As-Sajdah Ayat 24)

Yang dimaksud dengan ayat diatas ialah pemimpin-pemimpin yang sabar dalam menegakkan kebenaran.

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

¹⁶ *Ibid*, 3.

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

¹⁸ Malik 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).

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

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),. 70-71.

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

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 sekolahnya.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

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan tidak lepas dari perencanaan pendidikan untuk mengatur komponen-komponen dalam pendidikan, karena perencanaan pendidikan dimaksudkan untuk mempersiapkan semua komponen pendidikan yang ada didalamnya agar dapat terlaksana proses pembelajaran yang baik, yaitu dalam penyelenggaraan pendidikan maupun dalam mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diamanatkan oleh tujuan pendidikan nasional.

Dalam buku Hj. Rofa'ah, S.Ag., M.Pd.I²⁴ yang berjudul pentingnya kompetensi guru dalam kegiatan pembelajaran dalam perspektif islam menjelaskan bahwa implementasi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, sebab mutu suatu pendidikan salah satunya ditentukan oleh mutu sumber daya guru, dalam hal ini

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 Hj. Rofa'ah, S.Ag., M.Pd.I, "pentingnya kompetensi guru dalam kegiatan pembelajaran dalam perspektif islam," PT.Rosada Karya, 2016: 23

yang bisa kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya guru dengan cara:

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

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, melakukan pelatihan dan pembimbingan, melakukan supervisi program pembelajaran.²⁵

Tabel 1.1
Indikator Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik MA Alfurqon Rawi Penengahan

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.	Melakukan pelatihan dan pembimbingan	✓	
5.	Melakukan supervisi program pembelajaran	✓	

(Sumber: Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Sekolah MA Alfurqon Rawi Penengahan)

²⁵ Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perspektif Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 79-81.

Berdasarkan kelima indikator menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Alfurqon Rawi Penengahan pada tanggal 27 Desember 2021 yaitu dalam hal menginspirasi guru untuk melakukan inovasi, memotivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, membentuk perilaku guru, melakukan pelatihan dan pembimbingan, melakukan supervisi program pembelajaran sudah terlaksana sepenuhnya dan Hal ini tidak terlepas dari kepala konsep fungsi-fungsi manajemen yaitu POACE (Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan evaluasi), menginspirasi, memotivasi dan mengevaluasi sehingga dapat meningkatkan mutu tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut.

C. Fokus Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan terbatasnya penulis dari segi waktu, tenaga, dan sumber, maka penelitian akan menfokuskan pada Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MA Alfurqon Rawi Penengahan. 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. Melakukan pelatihan dan pembimbingan
5. Melakukan supervisi program pembelajaran

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi di MA Alfurqon Rawi ?
2. Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di MA Alfurqon Rawi ?
3. Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Membentuk perilaku tenaga pendidik di MA Alfurqon Rawi ?

4. Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Melakukan pelatihan dan pembimbingan di MA Alfurqon Rawi ?
5. Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Melakukan supervisi program pembelajaran di MA Alfurqon Rawi ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penulis mempunyai tujuan yang akan dicapai dalam penelitian in yaitu :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Menginspirasi tenaga pendidik untuk melakukan inovasi di MA Alfurqon Rawi.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di MA Alfurqon Rawi.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Membentuk perilaku tenaga pendidik di MA Alfurqon Rawi.
4. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Melakukan pelatihan dan pembimbingan di MA Alfurqon Rawi.
5. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Melakukan supervisi program pembelajaran di MA Alfurqon Rawi.

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 sekolah 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.²⁶
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,

²⁶ Herman, “Keterampilan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Guru Dan Karyawan,” *Bidayah* 11, no. 2 (2020): 177.

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.²⁷

3. Jurnal Suparto, tahun 2016 dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu”. Dari jurnal ini dapat disimpulkan bahwa MI Al-Islam Kota Bengkulu telah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru dengan baik. Tetapi program pelatihan dan pengembangan tersebut tidak ada hubungannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajaran dikelas. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan para guru dari program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut tidak diterapkan pada proses pembelajaran dikarenakan terbatasnya sarana dan prasarana di kelas serta kurangnya media belajar untuk kegiatan pembelajaran.²⁸

²⁷ 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.

²⁸ Suparto, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu,” *An-Nizom* I, no. 3 (2016): 275.

4. Jurnal Nurilatul Rahmah, dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan”. Dari Jurnal ini dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kualitas peserta didik di SDN Martapuro 2 kepala sekolah melakukan beberapa upaya yaitu; kepala sekolah berperan sebagai pemimpin dengan berusaha mewujudkan apa yang menjadi visi, misi dalam lembaga pendidikan, berperan sebagai manajer dan supervisor dengan berusaha mewujudkan suasana belajar yang aktif, efektif dan efisien, berperan sebagai motivator dengan berusaha meningkatkan motivasi dan minat belajar peserta didik dan berperan sebagai inovator dengan berusaha meningkatkan karakter dan nilai moral peserta didik. Dengan upaya- upaya yang dilakukan tersebut, kepala sekolah SDN Martapuro 2 berharap kualitas peserta didik dapat meningkat sehingga kualitas lembaga pendidikan akan lebih baik.²⁹
5. Jurnal Prijobekti Prasetyo, dengan judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah” Dari Jurnal ini dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah sebagai edukator, kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjut dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi. kepala sekolah memegang peran penting dalam suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan membimbing guru agar bekerja dengan profesional karena hal tersebut akan mempengaruhi kualitas peserta didik dan lembaga pendidikan itu sendiri.³⁰

²⁹ Jurnal Nurilatul Rahmah, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan”.no.4 2015

³⁰ Jurnal Prijobekti Prasetyo, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah”.no.5

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”.

Menurut pendapat penulis yang membedakan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu pada penelitian sebelumnya belum memberikan gambaran umum tentang mutu tenaga pendidik secara jelas atau secara rinci oleh karena itu penulis akan lebih memberikan secara rinci tentang data atau gambaran umum tentang kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MA Al-Furqon Rawi serta akan menjabarkan hasil data yang lebih spesifik dari penelitian di atas.

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 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.³¹

³¹ J. R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya* (Jakarta: PT Grasindo, 2010), 2-3.

Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan.³²

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.³³

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.³⁴

Beberapa bagian dari metode penelitian adalah:

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Desember 2021 dan tempat penelitian ini, yaitu:

Nama Sekolah : MA Alfurqon Rawi Penengahan Lampung Selatan
Status Sekolah : Swasta
Alamat : Jl. Desa Rawi Kec Penengahan, Lampung Selatan

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.³⁵

³² Andra Tersiana, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Start Up, 2018), 10.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2020), 8-9.

³⁴ Tersiana, *Metode Penelitian*, 2.

³⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 11.

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.³⁶

Penelitian kualitatif menurut Creswell yakni sebagai pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas.³⁷

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

³⁶ Iskandar, *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru* (Cipayung: Gaung Persada Press, 2009), 11.

³⁷ Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*, 7..

langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru MA Alfurqon Rawi.

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).³⁸

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.³⁹

Sedangkan menurut Supardi, wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua orang atau lebih bertatap muka

³⁸ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), h. 193-194.

³⁹ Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian Dalam Teori Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 63.

mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁴⁰ Wawancara dapat dibagi menjadi 3, yaitu:

1) Wawancara Terpimpin

Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang di teliti.

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 di teliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi.⁴¹

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 Sekolah dan Guru berkenaan dengan bagaimana Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.

b. Observasi

Observasi adalah metode atau cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.⁴² Tujuan metode ini ialah untuk

⁴⁰ Supardi, *Metodologi Penelitian* (Mataram: Yayasan Cerdas Press, 2006), h. 99.

⁴¹Hamid Darmadi, *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 286.

⁴² Basrowi, *memahami penelitian kualitatif*,(Jakarta: rineka cipta, 2008),127

mendeskripsikan latar belakang yang diobservasi, kegiatan-kegiatan yang terjadi di latar itu, orang-orang yang berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan. Adapun metode observasi ini dikelompokkan dalam dua macam yakni :

- 1) Observasi partisipasif, yakni peneliti adalah bagian dari keadaan alamiah tempat dilakukan observasi.
- 2) Observasi non partisipasif, yakni dalam observasi ini peranan sikap dan tingkah laku peneliti dalam kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan kelompok yang diamati.

Penulis melakukan observasi kesekolah dengan mengamati kegiatan guru dalam pengajaran dikelas. Data yang ingin diperoleh dalam observasi non partisipasif adalah data tentang Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MA Al Furqon Rawi melalui data yang diberikan oleh kepala sekolah.

c. 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.⁴³ 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.⁴⁴ Dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola,

⁴³ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, 234.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&*, . 335.

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.⁴⁵

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 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.⁴⁶

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.

⁴⁵ Sukardi, *Metode Penelitian Kompetensi Dan Praktiknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 82.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, 338.

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 berbagai 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.⁴⁷

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 Sekolah, juga tenaga pendidik di MA Al Furqon Rawi, dan dokumentasi berupa data-data yang ada dilapangan, mencocokkan dengan teori yang dipakai guna membandingkan dengan studi terdahulu yang ada.

⁴⁷ *Ibid*, 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 sekolah, visi dan misi sekolah, tujuan dan karakteristik sekolah, data pendidik, data jumlah peserta didik dan sarana prasarana, yang dijadikan obyek kajian yakni MA Al Furqon Rawi dan penyajian fakta dan data kajian yang didalamnya membahas secara rinci mengenai fakta-fakta yang diperoleh di lapangan. Bab ini juga menjelaskan mengenai deskripsi obyek kajian dan penyajian fakta dan data kajian supaya 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 berasarkan hasil kajian dan memuat gambaran mengenai langkah-langkah yang mesti dikerjakan para pihak terkait hasil kajian yang berkaitan



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepala Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

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.⁴⁸

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.⁴⁹

Lipham medefinisikan 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.⁵⁰

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.

⁴⁸ Karna Sobahi, hanafiah dan Cucu Suhana, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV Cakra, 2010), 209.

⁴⁹ *Ibid*, 209.

⁵⁰ *Ibid*, 209.

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 sekolah 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.⁵¹

Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai wawasan, keahlian managerial, mempunyai kharisma kepemimpinan dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti itu, kepala sekolah tentu saja akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di madrasah dengan baik dan efektif menuju ke arah cita-cita madrasah.⁵²

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

⁵¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 83.

⁵² Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Madrasah Efektif* (Yogyakarta: AR-RUZ MEDIA, 2008), 6-7.

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.⁵³

2. 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

⁵³ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2015), 135-136.

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.⁵⁴

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.⁵⁵

⁵⁴ Imam Moedjiono, *Kepemimpinan Dan Keorganisasian* (Yogyakarta: UUI Press, 2002), 44.

⁵⁵ *Ibid*, 44.

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 Motivasi⁵⁶

Dari pendapat diatas tentang syarat-syarat yang harus dimiliki seorang kepala sekolah maka menurut penulis syarat-syarat yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu dapat dipahami bahwa seseorang yang menjadi kepala sekolah 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 sekolah, 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 sekolah adalah sifat kritis dan kesetiaan terhadap anggota organisasinya. Seorang kepala sekolah 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 sekolah 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, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah yang berlaku nasional.” Sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi kepala sekolah/madrasah, maka seorang

⁵⁶ Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 93-95.

kepala sekolah Sekolah Dasar/Madrasah Ibtida'iyah harus memiliki kualifikasi, baik kualifikasi umum maupun kualifikasi khusus.

Kualifikasi Umum kepala sekolah:

- 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.⁵⁷

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 sekolah adalah pimpinan yang mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.
- b. Kepala sekolah memiliki dan senantiasa meningkatkan kemampuan pengabdian, dan kreatifitas agar dapat melakukan tugas-tugas secara professional.

⁵⁷ *Ibid*, 110.

- c. Penetapan kepala sekolah harus didasarkan atas persyaratan dan tata cara yang diatur dalam keputusan, melalui identifikasi, rekrutmen, seleksi dan diklat.⁵⁸

Berdasarkan UU peraturan menteri, kepala sekolah yang ditunjuk sebagai pemimpin sebuah sekolah 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.

3. 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.⁵⁹

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*.⁶⁰

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,

⁵⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik Dan Permasalahannya*, 84.

⁵⁹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Elkaf, 2006), 133.

⁶⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), 98.

memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaranyang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.⁶¹

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 pemimpinannya.

- 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.
- 3) Pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka. Kepala sekolah professional 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.

⁶¹ Ibid., 98.

- 4) Pembinaan artistik yaitu membina tenaga kependidikan tenaga 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.⁶²

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) Mengikuti 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.

⁶² *Ibid*, 99-100.

3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di madrasah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang ditentukan.⁶³

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 mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁶⁴

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.⁶⁵

c. Kepala madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki sejumlah aktivitas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, kepengawasan, ketatausahaan,

⁶³ *Ibid*, 100.

⁶⁴ Siti Nurhidayatul Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru," *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 4, No. 2 (2016).

⁶⁵ Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, 130.

kurikulum, kesiswaan, keuangan, ketenagaan, laboratorium, ruang ketrampilan atau kesenian, perpustakaan, bimbingan konseling, OSIS, gedung serba guna, UKS, media dan gudang.⁶⁶

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 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

⁶⁶ Ibid., 130.

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.⁶⁷

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 sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran.⁶⁸ Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala

⁶⁷ Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru."

⁶⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK*, 111-113.

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

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

penataran, seminar yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.⁶⁹

e. Kepala madrasah Sebagai Leader

Kepala sekolah 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.⁷⁰

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.⁷¹

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.

⁶⁹ Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, 130.

⁷⁰ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK*, 115.

⁷¹ Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru."

- 4) Memahami kondisi pendidik, karyawan, dan peserta didik.
- 5) Mengambil keputusan intern dan ekstern sekolah.⁷²

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*.⁷³

Kepala sekolah 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.⁷⁴

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

⁷² Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, 130.

⁷³ Hasanah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru."

⁷⁴ Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, 131.

penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).⁷⁵

Kepala madrasah sebagai motivator memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Mengatur ruang kantor yang konduktif untuk KBM atau BK.
- 2) Mengatur ruang kantor yang konduktif untuk bekerja.
- 3) Mengatur ruang laboratorium yang konduktif 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 konduktif untuk belajar.
- 8) Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.⁷⁶

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﴾

“*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

⁷⁵Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK*, 120.

⁷⁶Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, 128-131.

“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 terpola, formal, dan sistematis. Tenaga pendidik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang pekerjaannya atau mata pencariannya, profesinya mengajar. Jadi tenaga pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mengajar.⁷⁷

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

⁷⁷M. Yusuf Seknun, “Kedudukan Guru Sebagai Pendidik,” *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol. 15, No. 1 (2012).

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.⁷⁸

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

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَم

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

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 Rabbani.

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

⁷⁸ Seknum, “Kedudukan Guru Sebagai Pendidik.”

mempunyai mutu apabila sesuatu itu memiliki makna yang kurang baik.⁷⁹

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 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.⁸⁰

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.⁸¹

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

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

⁸⁰ Seknun, "Kedudukan Guru Sebagai Pendidik."

⁸¹ Abdul Hadis Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 4.

mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan dimasa yang akan datang menuntut ketrampilan profesi pendidikan yang bermutu.⁸²

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.⁸³ 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.⁸⁴

3. Standar Mutu Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran,

⁸² Ibid, 4.

⁸³ Ibid., 4.

⁸⁴ P rim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah* (Yogyakarta: AR-RUZ MEDIA, 2016), 17.

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.⁸⁵

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:⁸⁶

- 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.⁸⁷

⁸⁵ Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, 111-112.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Nursalim, "Profesional Guru," *Lentera Pendidikan: Jurna Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* Vol 20, No. 2 (2017).

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.⁸⁸

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.⁸⁹

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.⁹⁰

⁸⁸ Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, 22-26.

⁸⁹ Nursalim, "Profesional Guru."

⁹⁰ Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, 27-28.

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.⁹¹

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.⁹²

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

⁹¹ Nursalim, "Profesional Guru."

⁹² Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, 30-31.

atau wali peserta didik. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku dan menerapkan prinsip persaudaraan sehati 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.
- 3) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan di sekolah dan masyarakat.
- 4) Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁹³

C. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah 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.⁹⁴

Dalam suatu organisasi kepemimpinan adalah hal yang memiliki peran sangat penting. Mutu kepemimpinan dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Berjalan nya suatu organisasi secara efektif dan efisien dapat ditentukan oleh seorang pemimpin yang memiliki kejujuran, rasa bertanggung jawab, kecerdasan, terbuka, dapat paham dengan tugas dan kewajibannya, dapat memahami anggotanya, dan dapat memotivasi para anggotanya. Seorang pemimpin harus memiliki kesadaran bahwa ia memiliki kemampuan untuk mempengaruhi baik untuk dirinya sendiri maupun untuk oranglain. Seorang

⁹³ Ibid, 29-30.

⁹⁴ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 181.

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 pemimpinya, 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 sekolah 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 berkompentensi. 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 rangsangan 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 pekerjaanya

melalui program yang memungkinkan untuk berkembang dalam dirinya.⁹⁵

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.

Menurut buku Hj. Rofa'ah, S.Ag., M.Pd.I yang berjudul pentingnya kompetensi guru dalam kegiatan pembelajaran dalam perspektif islam menjelaskan bahwa implementasi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, sebab mutu suatu pendidikan salah satunya ditentukan oleh mutu sumber daya guru, dalam hal ini yang bisa kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya guru dengan cara:⁹⁶

1. Menginspirasi Tenaga Pendidik Untuk Melakukan Inovasi

Menjadi seorang guru merupakan suara pekerjaan yang mulia, guru bukan hanya bertugas sebagai pengajar tetapi juga mendidik, mengarahkan, dan membimbing siswanya kearah yang baik. Menjadi seorang guru merupakan tantangan yang besar, karena mempunyai tanggung jawab yang besar atas generasi muda bangsa. Sebagai seorang pengajar, guru harus bisa menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman, dan dekat dengan peserta didik. Dalam proses pembelajaran, guru harus menjadi kreatif dan inovatif agar apa yang dipelajari menarik minat siswa untuk belajar. Dengan metode pembelajaran yang beragam, tentu akan membuat siswa tertarik dan antusias untuk mengikuti pembelajaran di kelas. Seorang guru juga harus menjadi pedoman dan inspirasi anak didiknya, dengan

⁹⁵ Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa, 2016), 69-71.

⁹⁶ Hj. Rofa'ah, S.Ag., M.Pd.I, "pentingnya kompetensi guru dalam kegiatan pembelajaran dalam perspektif islam," PT.Rosada Karya, 2016: 23

menerapkan nilai-nilai baik maka para siswa akan mengikuti apa yang dilakukan gurunya.

Seorang guru harus mampu menjadi panutan bagi muridnya, memberikan inspirasi, dan motivasi secara terus-menerus untuk menanamkan nilai-nilai baik dengan ketulusan dan pengharapan akan terjadinya perubahan perilaku yang baik pada siswanya. Guru yang inspiratif akan memberikan kesan positif pada siswa dengan membangun keinginan untuk berbuat suatu yang positif dalam mengembangkan diri melalui belajar yang giat. Guru harus selalu menanamkan nilai-nilai kehidupan ke depan yang lebih progresif dengan alasan, karena apa yang akan dihadapi siswa di masa yang akan datang tentunya akan lebih sulit dibanding dengan saat ini. Guru yang demikian adalah guru yang profesional, hal ini sesuai dengan ungkapan Muijs dan Reynolds bahwa guru profesional menunjukkan sifat antusias, kreativitas dan efektifitas dalam mengelola pembelajaran di tingkat kelas. Ciri-ciri guru yang efektif adalah:

- a. Guru bertanggung jawab memerintahkan berbagai kegiatan selama jam sekolah untuk siswa, yakni mengajar yang terstruktur.
- b. Murid memiliki tanggung jawab atas tugasnya dan bersikap mandiri selama sesi-sesi tugas tersebut.
- c. Setiap guru hanya mengampu satu bidang kurikulum saja 4. Interaksi yang tinggi dengan seluruh kelas.
- d. Guru memberikan banyak tugas yang menantang .
- e. Keterlibatan murid yang tinggi diberbagai tugas.
- f. Atmosfer yang positif dalam kelas.
- g. Guru menunjukkan penghargaan dan dorongan yang besar kepada anak didiknya.

Untuk membangkitkan inspirasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah 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

Tugas kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Melalui jalinan kemitraan yang baik maka fungsi kepala sekolah sebagai inovator dan motivator memiliki peran strategis yang tepat untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga sekolah.

Strategi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Strategi ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru yaitu: 1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan 2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan yang ingin dicapai 3. Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.

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

Pada zaman modern ini perlu mengindikasikan terjadinya perubahan sikap pada siswa yang dapat menimbulkan suatu kekhawatiran bagi orang tua, dan guru, kepala sekolah selaku lembaga formal bisa mengarahkan hal-hal yang lebih baik pada siswa. Untuk menghindari hal tersebut, maka sebagai lembaga formal atau sekolah perlu adanya peran guru dan kepala sekolah dalam upaya menanamkan pendidikan karakter pada siswa. Oleh karena itu, penanaman nilai-nilai karakter harus dimulai sejak dini baik di lingkungan keluarga, masyarakat, dan yang lebih penting pada lingkungan sekolah. Perlu disadari bahwa dalam lingkungan sekolah di butuhkan siswa yang memiliki akhlak mulia atau karakter.

Oleh sebab itu, kiranya sangat penting peran guru dan kepala sekolah dalam pendidikan karakter siswa karena guru merupakan sosok yang memberi contoh bagi semua siswa dan kepala sekolah merupakan orang yang berperan penting dalam lembaga format, yaitu sebagai management yang mampu mengatur demi lancarnya proses belajar dan mengajar. Hal ini dapat dimaknai bahwa pendidikan itu dapat dipahami sebagai proses melatih siswa untuk mengembangkan pengetahuan melalui sejumlah pengalaman belajar sesuai dengan bidangnya, dan pikirannya, sehingga siswa memiliki karakter unggul menjunjung tinggi nilai etis dalam berinteraksi dengan masyarakat sebagai bagian dari pengabdian dan dalam memenuhi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

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. Disamping juga menumbuhkan perilaku disiplin, dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, hak dan kewajiban sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

4. Memberikan Pelatihan dan Pembimbingan

Peran utama yang harus dijalani oleh kepala sekolah dan membedakannya dari jabatan kepala unit lainnya adalah perannya sebagai pemimpin pendidikan. Kepemimpinan pendidikan mengacu pada kaulitas tertentu yang harus dimiliki kepala sekolah untuk dapat mengemban tanggung jawabnya secara berhasil. Kepala sekolah haruslah memahami visi dan misi sekolah, kemudian dituntut untuk memiliki kompetensi dalam merealisasikan visi dan misi tersebut, selanjutnya adalah karakter/kepribadian yang positif adalah sesuatu yang wajib dimiliki pendidik pada umumnya dan kepala sekolah pada khususnya untuk menunjukkan integritasnya.

Kepemimpinan dapat dikatakan baik apabila kompetensi-kompetensi tersebut dapat dipenuhi oleh kepala sekolah. posisi kepala sekolah juga menentukan arah suatu lembaga, kepala sekolah merupakan pengatur dari program yang ada disekolah. diharapkan kepala sekolah akan membawa spirit kerja guru dan membangun kultur sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan

Pelatihan dan pembinaan dilakukan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, yang dilakukan dengan beberapa kegiatan diantaranya pembinaan oleh Pengawas sekolah, Kepala Kantor Kementerian Agama Kota, dan juga Kepala sekolah 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

Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki beban peran dan tanggungjawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Tanggungjawab ini dikenal sebagai tanggungjawab supervisi.

Sebagai unsur pimpinan dalam sistem organisasi persekolahan, kepala sekolah berhadapan langsung guru sebagai unsur pelaksana proses belajar-mengajar (Lasut, 1989). Dari konsep supervisi sebagai proses membantu guru guna memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran dan kurikulum (Oliva, 1984) terkandung makna bahwa kepala sekolah adalah supervisor yang membantu guru, secara individual atau kelompok, untuk memperbaiki pengajaran dan kurikulum dan masih ditambah satu bidang supervisor, yaitu aspek pengembangan guru. Sedangkan Neagly dan Evans (1980) lebih menekankan aspek bantuan itu pada pengajaran guru dan pembelajaran murid, di samping perbaikan kurikulum. Agar kepala sekolah berhasil dalam perbaikan pengajaran, maka kepala sekolah perlu memahami dan menggunakan moel dan teknik yang dianggap tepat dalam melaksanakan supervisi. Tegasnya, peran utama kepala sekolah adalah juga sebagai supervisor pengajaran.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa supervisi klinis adalah suatu model supervisi yang ditujukan untuk memperbaiki KBM dengan melakukan pembinaan-pembinaan sesuai dengan kekurangan-kekurangan yang dilakukan oleh guru. Tujuan supervisi klinis adalah memperbaiki perilaku guru dalam KBM dengan intensif agar peningkatan kualitas pendidikan dapat dicapai. Naegley (1980:198) mensyaratkan suatu kondisi dalam melakukan supervise klinis, yakni : (1) menciptakan hubungan baik antara guru dan supervisor (dalam hal ini kepala sekolah), (2) merencanakan aspek perilaku yang akan diperbaiki pada sub bahasan tertentu, (3) merencanakan strategis observasi, (4) mengobservasi guru mengajar, (5) menganalisis KBM oleh guru dan supervisor (kepala sekolah) secara terpisah, (6) merencanakan pertemuan, guru diberi kesempatan menanggapi cara mengajarnya sebelum dibahas secara bersama, dan (7) membuat rencana baru bila aspek perilaku itu belum dapat diperbaiki dan mengulangi dari langkah awal sampai akhir.

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 paraguru 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.
- 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).
- Hadi, Sutrisno. *Metode Research*. Yogyakarta: Andi Ofset, 2006.
- 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 Conm, 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.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metodology Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- 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.