

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI ORGANISATOR
DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK
DI MADRASAH TSANA WIYAH AL-MUHAJIRIN
PEMATANG PASIR LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

WAHYU SETYA NINGSIH

1911030431



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

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI ORGANISATOR DALAM
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH
TSANAWIYAH AL-MUHAJIRIN PEMATANG PASIR
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

WAHYU SETYA NINGSIH

1911030431



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

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI ORGANISATOR DALAM
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH
TSANAWIYAH AL-MUHAJIRINPEMATANG PASIR
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:

**Wahyu Setya Ningsih
1911030431**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I

: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Pembimbing II

: Dr. Riyuzen Praja Taula, M.Pd

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendiskripsikan tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Organisator dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTS Al-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan yang berkaitan tentang: 1) Peran kepala madrasah sebagai *staffing*, 2) Peran kepala madrasah sebagai *leading*, 3) Peran kepala madrasah sebagai *Motiveting*, dan 4) Peran kepala madrasah sebagai *Controlling*. Jenis penelitian ini adalah kualitatif.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data dibagi menjadi dua yaitu sumber data primer di peroleh langsung dari kepala madrasah dan 2 tenaga pendidik dan 1 waka kurikulum, sedangkan data sekunder berupa data penunjang lainnya seperti dokumentasi, data-data sekolah dan lain sebagainya. Semua data tersebut merupakan bahan-bahan untuk mendiskripsikan tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Organisator dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTS Al-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagai organisator kepala madrasah harus menjalankan perannya sebagai *staffing*, *leading*, *morivating* dan *contrrolling* yaitu : 1) Peran kepala madrasah dalam penentuan staf (*staffing*) di MTS AL- Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan, kepala madrasah membagi tugas sesuai klasifikasi dan prosedur yang adadan, pembuatan SK(surat keputusan) pembagaian staf untuk memperjelas keputusan kepala madrasah dalam penentuan staf di madrasah. 2) Peran kepala madrasah sebagai pemimpinan (*leading*) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan, kepala madrasah berusaha membimbing, mengarahkan dan mendorong dengan maksimal tenaga pendidik untuk lebih meningkatkan kinerjanya, dengan memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan tenaga pendidik, melalui pelatihan, zoom meet dan seminar untuk menunjang peningkatan mutu tenaga pendidik. 3) Peran kepala madrasah sebagai pemberian motivasi (*motivating*) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan, kepala madrasah memberikan motivasi tenaga pendidik berupa fasilitas dan reward untuk tenaga pendidik di madrasah. 4) Peran kepala madrasah sebagai pengendalian (*controlling*) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan, kepala madrasah selalu mengawasi tenaga pendidik saat bekerja secara rutin.

Kata kunci: *Kepemimpina, Kepala Madrasah, organisator, Tanaga Pendidik*

ABSTRACT

This study aims to describe the Role of the Principal as an Organizer in Improving the Quality of Educators at MTS Al-Muhajirin Pematang Pasir, Ketapang District, South Lampung Regency which relates to: 1) The role of the madrasa head staffing, 2) The role of the madrasa head as leading, 3) The role of the madrasa head the head of the madrasa as Motiveting, and 4) The role of the head of the madrasa as Controlling. This type of research is qualitative.

This study uses data collection techniques such as interviews, observation and documentation. Data sources are divided into two, namely primary data sources obtained directly from the head of the madrasa and 2 teaching staff and 1 waka curriculum, while secondary data is in the form of other supporting data such as documentation, school data and so on. All of these data are materials to describe the Role of the Madrasa Head as an Organizer in Improving the Quality of Educators at MTS Al-Muhajirin Pematang Pasir, Ketapang District, South Lampung Regency.

The results of the study show that as an organizer the head of the madrasa must carry out his role as staffing, leading, motivating and controlling, namely: 1) The role of the head of the madrasa in determining staff (staffing) at MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir, District of Ketapang, South Lampung Regency, the head of the madrasa divides tasks according to existing classifications and procedures, and making decrees (decree) on the distribution of staff to clarify the decisions of the head of the madrasa in determining staff in the madrasa. 2) The role of the madrasa head as a leader in improving the quality of teaching staff at MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir, South Lampung, the madrasa head tries to guide, direct and encourage the maximum of teaching staff to further improve their performance, by facilitating the needs of educators, through training, zoom meets and seminars to support the improvement of the quality of educators. 3) The role of the madrasa head as motivating in improving the quality of teaching staff at MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir, South Lampung, the head of the madrasa provides motivation for teaching staff in the form of facilities and rewards for teaching staff at the madrasa. 4) The role of the madrasa head as controlling in improving the quality of teaching staff at MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir, South Lampung, the head of the madrasa always supervises educators while working routinely.

Keywords: *Leadership, Madrasa Head, organizer, Educator*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Setya Ningsih
Npm : 191103031
Jurusan//Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Menyatakan bahwas kripsi yang berjudul **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Organisator dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Tasnawiyah Al-Muhajirin Pemtang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 01 Maret 2023

Penulis,



Wahyu Setya Ningsih
NPM. 1911030431



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

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887; Email. humas@radenintan.ac.id Website: www.radenintan.ac.id

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Peran Kepala Madrasah Sebagai
Organisator Dalam Meningkatkan Mutu
Tenaga Pendidik di MTS AL-Muhajirin
Pematang Pasir Lampung Selatan**
Nama Mahasiswa : **Wahyu Setya Ningsih**
NPM : **1911030431**
Jurusan : **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

Pembimbing II

Dr. Ahmad Fauza, M.Pd

NIP. 197208182006041006

Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

NIP. 196608171995121002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M. Pd

NIP.196512151994032001



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

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887; Email humas@radenintan.ac.id Website: www.radenintan.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Organisator Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan ”** Disusun oleh: **Wahyu Setya Ningsih NPM :1911030431**, Program studi: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung padahari/tanggal: **Senin, 19 Juni 2023, Pukul 10:00 -11:30 WIB.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. Hj. Yetri, M. Pd. (.....)

Sekretaris : Devin Cumbuan Putri, M.Pd. (.....)

Penguji Utama : Dr. Heru Juabdin, M. Pd. I. (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd. (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd. (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

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

NIP. 19640828 198803 2 002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ﴿٤﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (QS. AS-Saff :4)*



PERSEMBAHAN

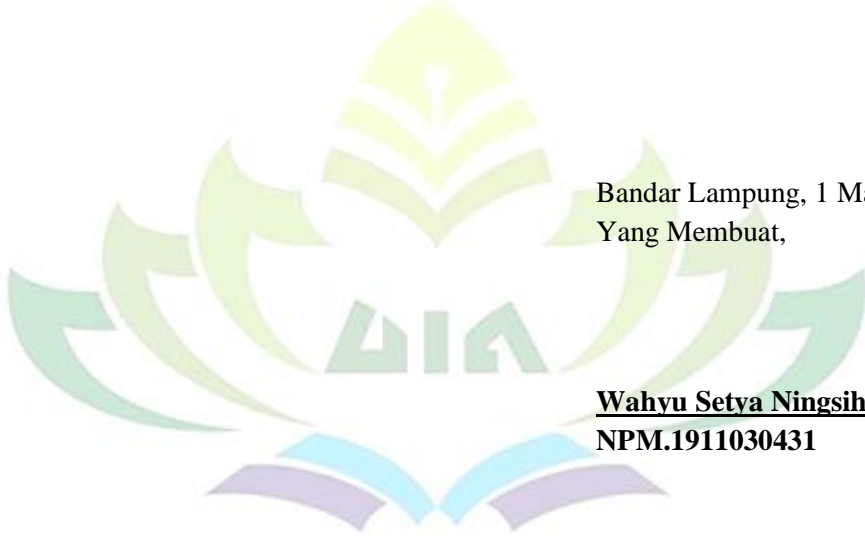
Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT. Yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penyusun bisa dititik yang sekarang ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yaitu ayah ku tersa yang Abdul Hadi dan mamaku casinah yang telah melahirkanku, tanpa hentinya telah merawat, mendidik dan membimbing dan mendo'akan putra-putrimu disetiap waktumu penuh ketulus dan keikhlas. Selalu mendukungku setiap langkahku, yang berjuang mencukupi kebutuhan putra-putrimu semoga Allah selalu melindungi keluarga kita aamiin, dan semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan kepada ayah dan mama bisa di tempatkan di surganya aamiin.
2. Untuk keempat kakak-kakakku, Jumino, Kasub, Daryunah dan Joko Mustofa yang saya sayangi yang manatelah memberikan motivasi serta dukungan kepada adikmu ini, semoga Allah SWT selalu melindungi keluarga kalian semuanya.
3. Kepada sahabat-sahabatku, Junaedi, Suryani, yanti, yuli, Laila Endah, Anindy Firdaus, Ellyani Husnul, Alda Indriani, Ria Agustin, Fara, Mellan, Hani dan Nufus yang telah memberikan saya motivasi yang selalu mendo'akan dan yang selalu mendukungku dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan mahasiswa/i prodi manajemen pendidikan islam 2019 khususnya kelas F yang telah berjuang dalam menyelesaikan studi di manajemen pendidikan islam.
5. Teman-teman KKN-DR kelompok 112 dan teman-teman KKN-DR di desa sidoasih kecamatan ketapang
6. Teman-teman PPL di SMK Persada Bandar Lampung yang telah melaksanakan PPL bersama selama kurang lebih 40 hari
7. Alamamaterku tercinta Uin Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama WAHYU SETYA NINGSIH, dilahirkan di Sidodadi pada tanggal 13 Januari 2000, anak dari kelima dari lima saudara dari pasangan ayah Abdul Hadi dan mama Carsinah. Penulis menempuh pendidikan di mulai dari Sekolah dasar (SD) Negeri Sidoasih Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan selesai pada tahun, kemudian melanjutkan pendidikan (SMP) Negeri 3 Ketapang Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan selesai tahun 2015, kemudian melanjutkan sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Ketapang kecamatan Ketapang/ SMK TARUNA kabupaten Lampung Selatan dengan mengambil jurusan Administrasi Pekantoran selesai tahun 2018. Kemudian mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RadenIntan Lampung dan mengambil program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) kelas F dimulai pada semester 1 tahun akademik 2019.



Bandar Lampung, 1 Maret 2023
Yang Membuat,

Wahyu Setya Ningsih
NPM.1911030431

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

Puji syukur penyusun haturkan kepada Allah SWT, karena berkat Rahmat-Nya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini di jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Tidak lupa pula shalawat serta salam senantiasa penyusun curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun dan dibuat berdasarkan materi-materi yang ada. Penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga dengan penuh rasa penghormatan penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaludin Z, M.Ag, Ph.D, selaku rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Ibu Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd, selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung
3. Ibu Dr. Hj. Yetri, M.Pd, selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung
4. Bapak Dr. Ahmad Faudzan, M.Pd, selaku pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini,
5. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd, selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
6. Bapak dan ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung
7. Kepala Madrasah dan keluarga besar MTS AL- Muhajirin Pematang Pasir, yang memberikan bantuan hingga terselesainya skripsi ini
8. Kedua orang tua dan saudara sekandungku yang manatelah memotivasi penulis sampai saat ini
9. Sahabat- sahabatku yang manatelah memberkan motivasi dan dorongan kepada penulis
10. Serta teman-teman manajemen pendidikan islam angkatan 2019 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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 proposal ini memberikan informasi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lamapung dan bermanfaat dan dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar lampung, 1 Maret 2023

Penulis

Wahyu Setya Ningsih

NPM.1911030431

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.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang.....	2
C. Fokus dan Subfokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
H. Metode Peneliti	10
I. Sistematika Penulisan	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Organisator.....	16
1. Kepala Madrasah	16
a. Pengertian Kepala Madrasah	17
b. Peran Dan Fungsi Kepala Madrasah.....	18
c. Syarat-syarat Kepala Madrasah	19
d. Kopetensi Kepala Madrasah	20
2. Kepala Madrasah sebagai Organisator.....	23
B. Mutu Tenaga Pendidik	24
1. Konsep Mutu	24
2. Mutu Pendidikan	25
3. Pengertian Tenaga Pendidik	27
4. Mutu Tenaga Pendidik.....	27
5. Standar Mutu Tenaga Pendidik.....	28
C. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Organisaor	31
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	32
A. Gambaran Umum Objek	32
1. Sejarah Berdirinya MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir	32
2. Profil MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir	32

3. Visi Dan Misi MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir.....	32
4. Strategi MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir.....	33
5. Tujuan MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir.....	33
6. Peserta Didik MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir.....	33
7. Keadaan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	33
8. Keadaan Sarana Dan Prasarana MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir.....	34
9. Struktur Organisasi	34
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian.....	35
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	43
A. Analisis Data Penelitian	43
B. Temuan Penelitian	45
BAB V PENUTUP.....	47
A. Kesimpulan	47
B. Rekomendasi	47
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
3.1 Peserta didik di MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir	36
3.2 Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir.....	36
3.3 Sarana Dan Prasarana MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir.....	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Struktur Organisasi MTS Al-Muhajirin Pematang Pasir	37



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Pengesahan Proposal
- Lampiran 2. Surat Permohonan Mengadakan Pra Penelitian
- Lampiran 3. Surat Balasan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 4. Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 5. Surat Balasan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 6. Draf Instrumen Penelitian
- Lampiran 7. Dokumen Pendukung



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul yang di maksud iyalah agar tidak terjadi kesalahan pahaman dan ketidak tepatan dalam memahami judul ini, maka penulis akan menjelaskan maksud dan tujuan dari judul proposal ini, yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Organisator dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidikdi MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan”

1. Pengertian Peran

Peran adalah aspek dinamis dari suatu lokasi (keadaan). Seseorang memenuhi suatu peran jika ia memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan jabatannya. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu bergantung pada yang lain dan sebaliknya. Setiap orang memiliki berbagai peran yang diturunkan dari pola kehidupan sosial. Pada saat yang sama, itu juga berarti bahwa peran menentukan apa yang dia lakukan untuk komunitas dan peluang apa yang diberikan komunitas kepadanya.¹

Dapat disimpulkan peran merupakan proses seorang pemimpin dalam melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan status yang dimilikinya.

2. Kepala Madrasah

Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi, sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pembelajaran.²

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.³

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa kepala madrasa personal yang bertanggung jawab atas semua kegiatan di sekolah dan memiliki wewenang yang telah ditetapkan untuk mengatur dan mengelolah sebuah madrasah.

3. Organisator

Organisator adalah orang yang bertugas untuk menggerakkan atau memimpin organisasi dengan memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang diharapkan.⁴

Berdasarkan definisi diatas dapat peneliti menyimpulkan bahwasannya organisator adalah orang yang menggerakkan atau penggerak masyarakat organisasi dengan memafaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Mutu

Mutu adalah sesuatu yang pasti bernilai baik atau mengandung makna yang baik.⁵

Jadi mutu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mutu tenaga pendidik terhadap kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah.

¹Soerjono Soekanto, *Sosiologis Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h 98.

²Rika Ariyani, ‘*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*’, Jurnal Al-Afkar, V.1 (2017), h. 133.

³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: : PT Rajagrafindo Persada, 1999), h. 81.

⁴Asnawir, *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*, Cet. Ke-1 (Padang: IAIN Imam Bonjol Press, 2003). h. 100.

⁵Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018). h.48.

5. Tenaga Pendidik

Pendidik adalah tenaga profesional yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, dan sebutan lain dengan kekhususannya yang bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak didiknya meliputi aspek jasmani dan rohani, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁶ Tenaga pendidik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan.⁷

Jadi peneliti menyimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah seseorang tenaga pengajar yang berperan penting dalam proses berjalanya pelajaran di Madrasah untuk kesuksesan belajar peserta didik.

6. Madrasah Tasnawiyah Al- Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan

Madrasah Tasnawiyah AL-Muhajirin merupakan salah satu lembaga pendidikan formal swasta tingkat pertama yang dimana terletak di dusun purwosari desa pematang pasir kecamatan ketapang lampung selatan, dimana penulis akan melakukan penelitian di sekolah tersebut. Madrasah ini adalah madrasah yang memiliki jumlah siswa yang lumayan banyak dan madrasah tersebut juga memiliki kualitas yang cukup baik.

Adapun yang dimaksud dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Organisator dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Tasnawiyah Al-Muhajirin Lampung Selatan” dalam penelitian ini merupakan suatu penelitian lapangan atau observasi yang mendeskripsikan tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Organisator dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Tasnawiyah Al-Muhajirin Lampung Selatan tersebut.

B. Latar Belakang

Pendidikan umumnya melekat pada kehidupan sehari-hari manusia. Baik dari zaman dahulu hingga sekarang. Di zaman yang selalalu berubah, pemimpin pendidikan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan pendidikan dengan perkembangan zaman saat ini.

Hampir semua orang dikenai pendidikan dan melaksanakan pendidikan. Sebab pendidikan tidak pernah terpisah dengan kehidupan manusia.⁸

Pendidikan merupakan faktor yang penting untuk penentu mutu sumber daya manusia, menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.⁹

Dengan demikian pendidikan adalah sebuah pembentukan potensi kepribadian manusia, pendidikan merupakan proses yang dilakukan melalui aktivitas secara terencana dalam mengerahkan segenap kemampuan dalam memberikan bimbingan dan latihan kepada anak didik agar terbentuk dan berkembangnya potensi diri yang menjadi generasi yang berkepribadian dan potensial bagi bangsa dan negara.

Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia adalah salah satu hal terpenting. Kualitas sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik, staf madrasah dan masyarakat madrasah lainnya

⁶ Tien Rafida, Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPPI, 2019) h. 36.

⁷ Dedi Lazwardi, ‘Al-Idarah’, *Jurnal Kependidikan Islam*, V. 6.No 2 (2016), h. 5.

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005)h. 83.

⁹ Tim Penyusun, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004)h 10.

yang harus dikelola dengan baik dan optimal. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga harus mampu mengelola tenaga pendidik, staf madrasah dan masyarakat madrasah lainnya.

Kepala madrasah adalah seorang pemimpin dalam satuan pendidikan yang diwajibkan memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Maka dari itu, setiap kepala madrasah dituntut untuk memahami kunci sukses kepemimpinannya, yang di dalamnya terdapat pentingnya kepemimpinan kepala madrasah, etika kepemimpinan kepala madrasah, kunci sukses kepemimpinan kepala madrasah, indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, model kepemimpinan kepala madrasah yang ideal. Hal-hal di atas harus menyatu dan dimiliki oleh kepala madrasah, supayadapat melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara produktif, mandiri, akuntabel serta efektif dan efisien.¹⁰

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

مَاءٌ وَيَسْفِكُ فِيهَا يَفْسِدُ مَنْ فِيهَا اتَّجَعَلُ قَالُوا خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلُ إِنِّي لِلْمَلَكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ

تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ لَكَ وَتُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنُحْنِ أَلَد

Artinya:” ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."¹¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah Swt menjadikan manusia sebagai khalifah atau pemimpin. Manusia diberikan amanah oleh Allah Swt untuk mengatur semua yang ada di alam ini, sedangkan makhluk Allah yang bernama malaikat merasa khawatir terhadap kepemimpinan manusia.

Di samping itu juga, sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab untuk pertumbuhan tenaga pendidik secara kontinyu. Dengan praktek demokratis, ia harus membantu tenaga pendidik mengenal kebutuhan masyarakat sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.¹²

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah. Untuk itu diperlukan peran pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Perubahan-perubahan lingkungan menuntut sumber daya manusia untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang bergejolak. Pentingnya adanya perubahan adaptasi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan dapat membentuk pribadi dengan lingkungan.

Salah satu upaya penting seorang kepala madrasah adalah mengoptimalkan perannya sebagai pemimpin yang memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan dan mengawasi semua personil yang terlibat dalam kegiatan pendidikan untuk berpartisipasi aktif dalam

¹⁰E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) h. 20.

¹¹Agama RI Departemen, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Bekasi: Cipta Bagus Segera, 2013), h. 30.

¹²Moh. Nur Hidayatulah dan Moh. Zaini Dahlan, *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif Dan Efisien* (Malang: CV Literasi Nusantara, 2019), h 8.

mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seorang yang diberi pertanggung jawaban dalam memimpin madrasah.¹³

Berdasarkan uraian tersebut, seorang kepala madrasah atau manajer madrasah pada hakikatnya adalah seorang perencana organisasi, pemimpin dan seorang pengendali. Keberhasilan kegiatan sangat tergantung kepada kemampuan kepala madrasah untuk mempengaruhi, membimbing, menggerakkan dan memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sesuai peranya sebagai organisator yaitu penggerak masyarakat madrasahnyanya.

Kepala madrasah sebagai organisator juga berarti kepala madrasah merupakan seorang manajer (pemimpin). Dalam kaitan ini kepala madrasah harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis di antara orang-orang yang terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan itu harus disusun dalam suatu struktur organisasi, berupa kerangka yang terdiri atas satuan-satuan organisasi beserta segenap orang-orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut, serta wewenang dan hubungan satu sama lainnya yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam suatu kerja yang utuh.¹⁴

Dapat disimpulkan bahwasanya kepala madrasah sebagai organisator madrasah harus mampu menggerakkan bawahannya sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang dibuat oleh kepala madrasah yang harus selalu ditingkatkan dan diawasi agar tercapainya tujuan organisasi yang berkualitas.

Disamping itu tenaga pendidik adalah salah satu unsur dalam pendidikan. Dalam proses pendidikan disekolah guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar tenaga pendidik bertugas pelajaran kedalam otak anak didik, sedang sebagai pendidik tenaga pendidik bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia sosial yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik sebagai tenaga profesional.¹⁵

Menurut Stronge dan Tucker *While teachers may be viewed differently than other professionals, the importance of effective teachers in societal change cannot be underestimated, in fact, the classroom teacher is arguably the single most important individual in directing student success. Although authors such as stronge and tucker (2000) agree that the teacher is the most important school-based factor in student achievement, there remains an uncertainty of what comprises "effective" or "professional" teaching.*

Artinya, sementara tenaga pendidik mungkin dipandang berbeda dari professional lainnya, pentingnya tenaga pendidik yang efektif dalam perubahan masyarakat tidak dapat diremehkan. Bahkan, tenaga pendidik kelas bisa dibilang satu-satunya individu yang paling penting dalam mengarahkan keberhasilan siswa. Meskipun penulis seperti Stronge dan Tucker setuju bahwa tenaga pendidik adalah faktor berbasis sekolah yang paling penting dalam prestasi siswa, masih ada ketidak pastian tentang apa yang terdiri dari pengajaran "efektif" atau professional.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa tenaga pendidik adalah seorang guru yang memberi arahan, yang mengajar, mendidik dan membimbing, menilai dan melatih, mengevaluasi agar menjadikan siswa yang berprestasi dan unggul dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa.

¹³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT Raja grafindo Persada) h 8.

¹⁴Asnawir, h.8.

¹⁵Piet A Sahartian, *Konsep Dasar Dan Tekhnik Supervisi Pendidikan* (Ardi Mahasatya, 2008) h. 33.

Dari penjelasan diatas bahwasanya tenaga pendidik merupakan ujung tombak yang membantu kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan perannya untuk mewujudkan madrasah yang bermutu, maka untuk itu diperlukannya tenaga pendidik yang bermutu dan profesional untuk itu peran kepala madrasah yang membantu tenaga pendidik menjadikan tenaga pendidik yang berkualitas, melalui peran sebagai organisator atau pengorganisasi madrasah kepala madrasah dapat meningkatkan mutu tenaga pendidik.

Peneliti mengutip dalam bukunya Abdul Rahmat yang berjudul “Hubungan Madrasah dan Masyarakat” Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang membagi tugas-tugas yang harus dikerjakan, serta menata sumber daya yang ada untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut. Fungsi pengorganisasian termasuk seluruh kegiatan kepala madrasah yang menerjemahkan rencana kegiatan yang diperlukan ke dalam sebuah struktur tugas dan kewenangannya.

Dalam arti praktis, fungsi pengorganisasian kepala madrasah meliputi: (1) perancangan tanggung jawab dan kewenangan setiap jabatan individual, dan (2) penetapan jabatan-jabatan tersebut dikelompokkan dalam bagian-bagian tertentu. Hasil dari fungsi pengorganisasian adalah struktur organisasi yang terbagi menjadi empat indikator yaitu:

1. Penentuan staf atau *staffing* merupakan kegiatan yang dipusatkan pada manajemen sumber daya manusia. Fungsi staffing mencakup penetapan tipe orang-orang yang akan dipekerjakan; menarik pekerja yang prospektif; menyeleksi pekerja; menetapkan standar kinerja; memberikan kompensasi kepada pekerja; mengevaluasi kinerja; memberikan nasehat dan penyuluhan kepada pekerja, melatih serta mengembangkan para pekerja .
2. Pemimpinan atau *leading*. Dengan rumusan yang berbeda, namun menggambarkan cakupan yang hampir sama dan saling melengkapi, leading sebagai fungsi manajemen merupakan proses upaya menggerakkan semangat dan inspirasi untuk mencapai tujuan. Pemberian semangat dan inspirasi tersebut, diharapkan agar para bawahan dapat melakukan pekerjaan, moralnya terpelihara dan termotivasi. Itulah sebabnya, fungsi leading dapat diartikan pula sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kepada anggota - anggota kelompok atau organisasi secara keseluruhan.
3. Pemberian motivasi, *motivating*. Istilah *motivating* mempunyai makna dan lingkup yang lebih luas dari pada leading, yaitu mencakup upaya - upaya pembentukan perilaku manusia, mencakup kepemimpinan, komunikasi, kelompok kerja, modifikasi perilaku, pelimpahan wewenang, pengayaan jabatan, kepuasan kerja, pemenuhan kebutuhan, perubahan organisasional serta moril kepala sekolah.¹⁶
4. Pengendalian *controlling*. Para pakar umumnya sependapat untuk menggunakan istilah *controlling* sebagai fungsi terakhir dari manajemen. Adapun yang dimaksud dengan *controlling* adalah proses yang menjamin bahwa kegiatan aktual sesuai dengan yang direncanakan. Schermerhorn juga memberikan pengertian yang sama, yaitu proses pengukuran kinerja serta pengambilan tindakan untuk menjamin hasil yang diharapkan.¹⁷

Dari hasil pra penelitian yang dilakukan dengan metode wawancara dan observasi, bahwasanya pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerja madrasah sudah disesuaikan kemampuan dan kebutuhan madrasah, kepala madrasah dalam peningkatan mutu tenaga pendidiknya mengadakan pembinaan dan pelatihan untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang dibina langsung oleh kepala Madrasah Al-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan.

¹⁶Abdul Rahmat, *Hubungan Madrasah Dan Masyarakat* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021)h, 42.

¹⁷Abdul Rahmat, h. 42-43.

Peneliti mengutip dalam bukunya Riyuzen Praja Tuala yang berjudul “Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah” dalam bukunya menjelaskan bahwasannya ada 3 indikator mutu tenaga pendidik yaitu:

1. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D IV) atau sarjana (S1).
2. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
3. Sertifikat profesi pendidik untuk jenjang yang ditekuni.

Berdasarkan hasil pra penelitian bahwasanya di MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan, terdapat 27 tenaga pendidik, dalam kualifikasi akademik tenaga pendidik di MTS sudah 99% diploma empat (D IV) atau sarjana S1, latar belakang pendidikan di MTS sudah 26% dengan mata pelajaran yang diajarkan dan sertifikat profesi pendidik sudah 19% untuk jenjang yang ditekuni.

Dari hasil pra penelitian dengan wawancara dan observasi bahwasanya kepala madrasah sudah berusaha membagi tugas masing-masing pegawai madrasah sesuai kemampuan tenaga pendidik, memberi pembinaan, arahan dan pengendalian pada tenaga pendidik dan kependidikan di MTS Al- Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan. Tetapi masih ada latar belakang pendidikan dengan program pendidikan yang belum sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dimana penulis tertarik untuk meneliti bagaimana kepala madrasah MTS Al- Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan dalam membagi tugas, memotivasi dan mengendalikan tenaga pendidik sebagai pemimpin organisasi agar pelaksanaan tugas masing-masing pegawai madrasah terlaksana dengan baik.

Didalam buku Abdul Rahmat yang berjudul “Hubungan Madrasah dan Masyarakat”, menjelaskan bahwa untuk menjalankan fungsi kepala madrasah dalam pengorganisasiannya hendaknya harus mampu berfungsi sebagai Penentuan staf atau *staffing*, Pemimpinan atau *leading*, Pemberian motivasi, *motivating* dan Pengendalian *controlling*. Penelitian ini akan membahas peran dan fungsi kepemimpinan kepala madrasah sebagai organisator dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

C. Fokus dan Subfokus

Fokus penelitian ini adalah “Peran Kepala Madrasah Sebagai Organisator dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Tasnawiyah Al-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan”. Berdasarkan pada fokus penelitian diatas maka penulis membuat sub fokus penelitian menggunakan teori Abdul Rahmat yaitu:

1. Penentuan staf atau *staffing*
2. Pemimpinan atau *leading*
3. Pemberian motivasi, *motivating* dan
4. Pengendalian *controlling*

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai *staffing* dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan?
2. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai *leading* dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan?
3. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai *motivating* dalam meningkatkan Smutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan?
4. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai *controlling* dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan?

E. Tujuan

1. Untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai *staffing* dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai *leading* dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai *motivating* dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan.
4. Untuk mengetahui peran kepala madrasah sebagai *controlling* dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MTS AL- Muhajirin Pematang pasir Lampung Selatan.

F. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang di harapkan dalam teori ini dapat mendukung perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan peran kepala madrasah sebagai organisator dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Dinas pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dalam mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

b. Sekolah

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk peningkatan mutu dimadrasah.

c. Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun langsung sebagai referensi mengenai pemahaman pentingnyaperan kepemimpinan kepala madrasah sebagai organisator dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

d. Bagi Kepala Madrasah

Bagi Kepala Madrasah dapat dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan tugasnya dalam membimbing madrasahnyasehingga dapat mencapai visi dan misi yang diharapkan.

e. Bagi Tenaga Pendidik

Bagi para pendidik dapat digunakan sebagai bahan instropeksi diri sebagai individu yang mempunyai kewajiban mencerdaskan peserta didik agar memiliki keperdulian dalam memaksimalkan belajar mengajar.

f. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan kajian penunjang dan bahan pengembang perencanaan dalam penelitian dalam meneliti hal-hal berkaitan dengan topik diatas.

G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dibawah ini terdapat hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Penulis	Judul	Tahun	Isi	Persamaan	Perbedaan
1.	Etisnawti	Strategi kepala sekolah	2020	Dalam melakukan analisis terhadap data yang telah terkumpul, penulis	Sama-sma meneliti mutu	Berbeda di teori dan lokasi

		dalam peningkatan mutu tenaga pendidik UPT SDN 06 Tengah Padang Kecamatan Linggo Sari Baganti		menganalisis dua aspek pokok yang sesuai dengan penelitian yang penulis bahas. Pertama mengenai kondisi mutu tenaga pendidik di UPT SDN 06 Tengah Padang Kecamatan Linggo Sari Baganti, kedua strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di UPT SDN 06 Tengah Padang Kecamatan Linggo Sari Baganti. ¹⁸	tenaga pendidik, teknik pengumpulan data dan metode penelitian	penelitian
2.	Sanjaya Perdana Zain	Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Mts Nw Selayar	2020	Hasil penelitian dan pembahasan tentang manajemen kepala madrasah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MTs NW Selayar dilakukan dengan urutan a) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik; b) Kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan c) Kendala kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. ¹⁹	Sama-sama meneliti tenaga pendidik, teknik pengumpulan data dan metode pengumpulan data	Berbeda di teori, lokasi, dan waktu penelitian
3.	Jamilah Maisura	Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Mtsn Kapuas Timur Kabupate	2018	Hambatan dalam melaksanakan kepemimpinan pendidikan di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas, dan upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam membangun mutu sekolah dan daya saing sekolah. Disamping itu, untuk	Sama-sama meneliti tenaga pendidik, teknik pengumpulan data dan metode pengumpulan data	Berbeda di teori, lokasi, dan waktu penelitian

¹⁸Etisnawati Etisnawati, 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik', Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia), Vol. 6.No. 1 (2020) h. 13-18 .

¹⁹Sanjaya Perdana Zain, 'Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Mts Nw Selaya', Jurnal Manajemen Dan Ilmu Pendidikan, Vol. 2.No. 1 (2020) h. 1-16.

		n Kapuas		memperoleh gambaran tentang sasaran penelitian, juga dilakukan pengamatan partisipatif dan memanfaatkan dokumen yang ada di sekolah. ²⁰		
4.	Malik Fatoni	Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang	2017	Dari kajian teoritis diperoleh kesimpulan akhir tentang bagaimana kinerja kepala madrasah dapat membantu upaya peningkatan mutu guru di MTs Nurul Falah Talok. Diperoleh hasil bahwa ada beberapa tahapan yang mesti dilakukan oleh seorang kepala madrasah untuk dapat meningkatkan mutu guru di madrasah ini. ²¹	Sama-sama meneliti tenaga pendidik, teknik pengumpulan data dan metode pengumpulan data	Berbeda di teori, lokasi, dan waktu penelitian
5.	Hasan Baharun	Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah	2017	Kepala Madrasah yang visioner dan memiliki gaya transformatif memiliki peluang besar untuk meningkatkan kompetensi guru di madrasah. Melalui keputusan dan kebijakannya yang diterapkan di madrasah, dengan melibatkan semua pihak yang terkait serta perhatiannya terhadap aspek pengembangan nilai budaya local yang melingkupi madrasah, maka kompetensi guru di madrasah dapat dikembangkan dengan baik, sehingga akan tercipta guru yang profesional. ²²	Sama-sama membahas kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan guru, teknik pengumpulan data dan metode pengumpulan data	Berbeda di teori, lokasi, dan waktu penelitian

²⁰Jamilah Maisura, 'Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Mtsn Kapuas Timur Kabupaten Kapuas', *Administrasia - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Vol. 2.No. 3 (2018) h 115-158. .

²¹Malik Fatoni, 'Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang', *Tarbawi*, Vol. 2.No. 3 (2017)h. 168-182.

²²Hasan Baharun, 'Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah', *At-Tajdid : Jurnal Ilmu Tarbiyah*, Vol. 6.No. 1 (2017) h. 1-26.

Berdasarkan dari ke lima penelitian terdahulu yang relevan maka penulis menyimpulkan bahwa ke lima penelitian tersebut tidak sama dengan penelitian yang peneliti saat ini teliti. Maka dari ke lima penelitian di atas yang membedakan yaitu peneliti lebih menfokuskan peran Kepala Madrasah di madrasah tsanawiyah Pematang Pasir kecamatan Ketapang kabupaten Lampung Selatan yang berkaitan tentang peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai *staffing, leading, motiveting, dan controlling* di madrasah tsanawiyah pematang pasir lampung selatan dan lokasi penelitiannya.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian lapangan dimana berupa data-data dan fakta-fakta yang diambil menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Setiap penelitian pada dasarnya memiliki teknik untuk mendekati suatu objek penelitian, karena penentuan pendekatan yang diambil akan memberikan petunjuk yang jelas bagi rencana penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penelitian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur.

Menurut Lexy J. Moleong, metode penelitian kualitatif adalah suatu riset yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian.

Sementara menurut Cooper H.M penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain, tujuan penelitian deskriptif menggambarkan secara sistematis fakta, objek, atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta, objek, yang diteliti secara tepat.²³

Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan penelitian deskriptif kualitatif ialah suatu riset yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif.

Penelitian kualitatif deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat.

Peneliti ini akan digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan peran kepala madrasah sebagai organisator dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di madrasah.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat studi kasus atau fenomenologi atau etnografi atau naratif.²⁴ Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran.

Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan

²³Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2002), h. 24.

²⁴Donny Gahral Anwar, *Pengantar Fenomenologi* (Depok: Koekoesan, 2010), h. 38.

dasar dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien.

Desain penelitian ini menggunakan fenomenologi. Fenomenologi adalah studi tentang pengetahuan yang berasal dari kesadaran atau cara kita memaknai suatu obyek dan peristiwa yang menjadi pengalaman seseorang secara sadar. Selain itu juga fenomenologi merupakan gagasan realitas sosial, fakta sosial atau fenomena sosial yang menjadi masalah penelitian.

3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Namasekolah :MTS AL-Muhajirin
NPSN :20314259
StatusSekolah :Swasta
Alamat :Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Lampung Selatan

4. Sumber Data

Yang dimaksud dalam sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan baik tulisan maupun lisan.

Dalam melakukan penelitian data adalah hal yang sangat penting untuk mengungkap suatu permasalahan. Data yang diperlukan untuk menjawab masalah dalam faktor penelitian atau mengisi hipotesis yang sudah dirumuskan yaitu data yang merupakan hasil dari penelitian.

Sumber data adalah tempat, orang atau benda dimana peneliti dapat mengamati, bertanya, dan membaca tentang hal-hal yang berkenaan dengan variable yang diteliti.²⁵

a. Sumber Data Primer

Yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.²⁶ Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.²⁷ Dalam penelitian ini sumber data sekunder yang digunakan ialah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun sumber data dalam penelitian kualitatif ini ialah kepala madrasah dan tenaga pendidik dan tenaga pendidik MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir.

5. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, artinya segala sesuatu tentang penelitian tersebut harus bersinggungan langsung dengan para objek, dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang bisa diterapkan, sebagai berikut:

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).²⁸

²⁵Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 99.

²⁶Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987). h. 93.

²⁷Suryabrata, h. 94.

²⁸Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), h. 193-194.

Menurut Esterberg dalam buku Sugiyono, wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁹

Menurut Supardi, wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.³⁰

Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan, wawancara adalah teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada narasumber.

Macam-macam wawancara:

1) Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Didalam wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.

2) Wawancara Tidak Berstruktur

Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

3) Wawancara Semistruktur

Wawancara semistruktur ini sudah termasuk dalam kategori in dept interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

Tujuan wawancara seperti ini adalah untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancaradimintai pendapat, ide-idenya. Dalam melakukan wawancara ini, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.³¹

b. Teknik Observasi

Teknik observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.³²

Observasi(pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Darisegi proses pelaksanaan pengumpulan data dapat dibedakan menjadi dua yaitu participant observation (observasi berperan serta) dan non participant observasi.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain,yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek lain.

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 231.

³⁰Supardi, *Metodologi Penelitian* (Mataram: Yayasan cerdas Press, 2006), h. 99.

³¹Sugiyono, h. 137-140.

³²Nana Syaodah Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 220

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data yang valid berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai organisator dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Peneliti melakukan observasi bagaimanaperan kepemimpinan kepala madrasah sebagai organisator dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku Sugiyono mengemukakan bahwa, observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.³³ Menurut Supardi, observasi adalah metode pengumpul data yang dilakukan dengancara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.³⁴

Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan, observasi adalah suatu tindakan atau proses mengamati sesuatu dengan cermat untuk mendapatkan informasi atau membuktikan kebenaran suatu penelitian. Bentuk-bentuk observasi:

- 1) Observasi Partisipasi yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan dimana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.
- 2) Observasi non-partisipan yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagian pengamat idependen.
- 3) Observasi Tidak Berstruktur yaitu observasi yang dilakukan tanpa menggunakan guide observasi. Pada observasi ini peneliti atau pengamat harus mampu mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati suatu objek.
- 4) Observasi Kelompok yaitu observasi yang dilakukan secara berkelompok terhadap suatu atau beberapa objek sekaligus.³⁵

Adapun observasi yang peneliti gunakan yaitu observasi non-partisipan dimana peneliti tidak terlibat karena dalam observasi ini peneliti datang di tempat kegiatan yang diamati tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

c. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.³⁶

Metode dokumentasi adalah cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger dan lainnya.

Metode dokumentasi penulis gunakan untuk menghimpun data yang belum diperoleh melalui metode sebelumnya,yaitu berhubungan dengan hal-hal yang bersifat dokumen yang terdapat dilokasi penelitian, seperti sejarah berdirinya Madrasah, data guru daftar pegawai, sarana dan prasarana yang menunjang, struktur organisasi dan lain sebagainya. Adapun instrument penelitian ini (pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi) selengkapnya terlampir.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam

³³Sukmadinata, h. 145.

³⁴Supardi, h. 88.

³⁵Sugiyono, h. 220.

³⁶Suharsimi Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 231.

pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam melakukan analisis data, pertama-tama yang akan dilakukan adalah melakukan pengecekan terhadap data yang diperoleh dari wawancara kepada kepala madrasah beserta yang berkaitan.

Baru kemudian hasil wawancara ditelaah kembali bersama hasil pengamatan atau observasi peneliti selama masa penelitian untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menerapkan manajemen berbasis madrasah.

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah memberikan analisis secara cermat dan tepat terhadap obyek permasalahan secara sistematis. Metode yang digunakan dalam memberikan data yang diperoleh berupa metode deskriptif kualitatif yang berupa pendeskripsian peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di madrasah.

Kemudian agar data yang diperoleh nanti sesuai dengan kerangka kerja maupun fokus masalah, akan ditempuh tiga langkah utama dalam penulisan ini sesuai yang dikemukakan oleh Miler dan Huberman bahwa “Aktivitas dan analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terusmenerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. Aktivitas dalam analisis data meliputi tiga langkah yaitu:

a. Data Reduksi

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, kemudian dicari tema dan polanya. Reduksi data dimaksudkan untuk menentukan data ulang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya data yang telah terkumpul akan dirangkum mengenai Peran kepemimpinan kepala Madrasah sebagai Organisator dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik baik dari hasil penelitian maupun kepustakaan.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah suatu cara untuk merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakan yang diusulkan. Sajian data yang dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang Peran kepemimpinan kepala Madrasah sebagai Organisator dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Artinya data yang telah dirangkum tadi kemudian dipilih, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

c. Pengambilan Kesimpulan

Langkah ketiga yaitu pengambilan kesimpulan, Kesimpulan ini akan diikuti dengan bukti-bukti yang diperoleh ketika penelitian di lapangan. Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis sehingga keseluruhan permasalahan mengenai Peran kepemimpinan kepala Madrasah sebagai Organisator dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dapat terjawab sesuai dengan data dan permasalahannya.

7. Uji Keabsahan Data

Pada teknik keabsahan data pada peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai organisator 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 artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Langkah-langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:
 - 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
 - 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
 - 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
 - 4) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan
- b. Triangulasi teknik, berarti mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.³⁷

Peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu mendapatkan data dari beberapa sumber dengan sumber yang berbeda di Mts Al-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan.

I. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini berisi pendahuluan yang merupakan garis besar keseluruhan pola berpikir dan dituangkan dalam konteks yang jelas serta padat, yang diawali dengan penegasan judul. Latar belakang masalah yang terangkum menjadi tolak ukur untuk Fokus dan Sub-Fokus Penelitian dan rumusan masalah. Selanjutnya untuk memperjelas makna dikemukakan pula tujuan dan manfaat penelitian, kejian penelitian terdahulu yang relevan.

Bab II Landasan Teori, dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian yang membuat tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai organisator Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik, mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai *staffing*, *leading*, *motiveting* dan *controlling* dalam meningkatkan mutu tenaga pedidik.

Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini membahas mengenai jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitin, sumber data penelitian, metode pengumpulan dara, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

Bab IV Analisis Penelitian, dalam bab ini membahas mengenai analisis temuan penelitian dan pembahasan.

Bab V Penutu, bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran dan rekomendasi. Kesimpulan meyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan analisis dan interprestasi data yang telah di uraikan pada bab-bab selanjutnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

³⁷Sugiyono, h. 88.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Organisator

1. Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Secara bahasa, kepala madrasah merupakan suatu anggaran dari *school principal* dimana memiliki tugas yaitu menjalankan *principalship* atau kekepalan madrasah. Sedangkan menurut istilah kepala madrasah adalah segala sesuatu yang mana berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala madrasah.

Kepala madrasah juga adalah tenaga pendidik, namun kepala madrasah adalah tenaga pendidik yang memiliki kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu lembaga pendidikan (madrasah), sehingga dapat dipakai secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹

Peraturan pemerintah nomor 28 tahun 1990 tentang pendidikan dasar, pasal 30 menyebutkan “Kepala madrasah pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah bertanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan pendidikan, pengelolaan madrasah, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, serta pemanfaatan sarana dan prasarana.”²

Berdasarkan pengertian diatas, yang dimaksud dengan kepala madrasah adalah seorang yang diberi amanah untuk memimpin sebuah madrasah agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang ditetapkan. Sebagai seorang kepala madrasah yang harus melaksanakan kewajibannya, maka ia harus bekerja sesuai dengan fungsinya. Karena berjalan dengan baik atau tidaknya kegiatan, tinggi atau rendahnya profesional tenaga pendidik disuatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga pendidik dan kecakapannya dalam kegiatan belajar mengajar termasuk juga cara pengawasan kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Kepala Madrasah adalah pejabat fungsional pendidik yang bertugas memimpin lembaga yang menyelenggarakan proses belajar mengajar, atau wadah interaksi antara pendidik yang memberikan kurikulum dan peserta didik yang menerima kurikulum. Kata kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan madrasah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin suatu organisasi atau lembaga. Meskipun madrasah adalah lembaga pendidikan, itu adalah tempat di mana kursus diterima dan diajarkan.

Secara singkat kepala madrasah dapat diartikan sebagai orang fungsional pendidik yang bertugas memimpin madrasah, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau pendidik yang menyelenggarakan kurikulum dan menerima kurikulum. interaksi antar siswa.³

Menurut Djati Sekolah atau madrasah yang memiliki pemimpin *Good Top Leader* haruslah memperhatikan tugas pokok kepala madrasah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi, disebut EMASLIM yaitu; (1) pendidik (educator), (2) pengelola (manajer), (3) pengurus (administrator), (4) penyelia

¹Sutikno sorby, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012), h.125.

²Suparman, *Kepemimpinan Kepala madrasah Dan Tenaga pendidik* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), h.16-17.

³Wahyo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h.81.

(supervisor), (5) pemimpin (leader), (6) pembaharu (innovator) dan (7) pembangkit minat (motivator).⁴

b. Peran Dan Fungsi Kepala Madrasah

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin organisasi sangat diperlukan untuk berjalannya sebuah program yang ada di madrasah. Peran sendiri adalah aspek dinamis dari suatu lokasi (keadaan). Seseorang memenuhi suatu peran jika ia memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan jabatannya. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu bergantung pada yang lain dan sebaliknya. Setiap orang memiliki berbagai peran yang diturunkan dari pola kehidupan sosial. Pada saat yang sama, itu juga berarti bahwa peran menentukan apa yang dia lakukan untuk komunitas dan peluang apa yang diberikan komunitas kepadanya.⁵

Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendaya gunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Peran kepala madrasah sebagai pemimpin harus memenuhi fungsi dan kewajibannya yang telah di berikan dan harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Peran kepala madrasahlah yang sangat diperlukan untuk memimpin tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar sesuai dengan program dan tujuan organisasi.

Berikut penjabaran dari peran dan fungsi Kepala Madrasah menurut E. Mulyasa yang adalah sebagai berikut:

1) Kepala Madrasah Sebagai Educator

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolahnya. Serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta.⁶

2) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yakni mensupervisikan pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan. Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah, harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya.⁷

3) Kepala Madrasah Sebagai Leader

Menurut E. Mulyasa mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai seorang leader harus mampu:

- a) Memberikan petunjuk dan pengawasan.
- b) Meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan.
- c) Membuka komunikasi dua arah.
- d) Mendelegasikan tugas.

4) Kepala Madrasah Sebagai Motivator

⁴Djafri. h.4.

⁵Soekanto, h 16.

⁶E. Mulyasa, h. 99

⁷E. Mulyasa.h. 111-112.

Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).⁸

Di sisi lain, Stoop & Johnson (1967) mengemukakan empat belas peranan kepala sekolah, yaitu : 1) kepala sekolah sebagai business manager, 2) kepala sekolah sebagai pengelola kantor, 3) kepala sekolah sebagai administrator, 4) kepala sekolah sebagai pemimpin profesional, 5) kepala sekolah sebagai organisator, 6) kepala sekolah sebagai motivator atau penggerak staf, 7) kepala sekolah sebagai supervisor, 8) kepala sekolah sebagai konsultan kurikulum, 9) kepala sekolah sebagai pendidik, 10) kepala sekolah sebagai psikolog, 11) kepala sekolah sebagai penguasa sekolah, 12) kepala sekolah sebagai eksekutif yang baik, 13) kepala sekolah sebagai petugas hubungan sekolah dengan masyarakat, dan 14) kepala sekolah sebagai pemimpin masyarakat.⁹

Dari keempat belas peranan tersebut, dapat diklasifikasi menjadi dua, yaitu kepala sekolah sebagai administrator pendidikan dan sebagai supervisor pendidikan. Business manager, pengelola kantor, penguasa sekolah, organisator, pemimpin profesional, eksekutif yang baik, penggerak staf, petugas hubungan sekolah masyarakat, dan pemimpin masyarakat termasuk tugas kepala sekolah sebagai administrator sekolah. Konsultan kurikulum, pendidik, psikolog dan supervisor merupakan tugas kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan di sekolah.

c. 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:

- 1) Kesehatan yang baik, kekuatan pribadi dan ketahanan fisik.
- 2) Memahami tugas pokok, komitmen pribadi terhadap kegiatan atau tujuan bersama, antusias, kepercayaan diri.
- 3) Mempunyai perhatian terhadap orang lain, ramah tamah.
- 4) 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.
- 5) Integritas, memahami kewajiban moral dan kejujuran, berkemauan untuk ikut serta dalam pendapatan tujuan bersama, berkemampuan untuk menetapkan standar atau norma tingkah laku pribadi yang akan menghasilkan sikap hormat dari orang lain.
- 6) Sikap persuasif, kemampuan mempengaruhi orang lain untuk menerima keputusan-keputusannya.
- 7) Kritis, kemampuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan orang-orang yang bekerja sama dengannya dan bagaimana memperoleh kemanfaatan secara maksimal bagi organisasi.

⁸E. Mulyasa, h.120-122.

⁹ Abdul Rahmat, h.27.

- 8) 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.¹⁰

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

- 1) Sehat rohani dan jasmani
- 2) Mempunyai stabilitas dalam perasaan (emosi)
- 3) Mempunyai pengetahuan yang luas tentang hubungan antar manusia
- 4) Keinginan menjadi pemimpin timbul dari dalam
- 5) Cakap mengadakan komunikasi baik secara lisan maupun tertulis
- 6) Cakap mengajar
- 7) Cakap dalam bidang sosial, artinya suka menolong, senang kalau ada orang-orang bawahannya maju, ramah, menghargai pendirian orang lain dan sebagainya
- 8) Mempunyai kecakapan teknis, artinya mempunyai kecakapan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan kekuasaan, melakukan pengawasan dan sebagainya.¹¹

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

d. Kompetensi Kepala madrasah

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala madrasah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang menunjang kinerjanya. Berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 Tahun 2007 Kepala madrasah dituntut sekurang-kurangnya memiliki 5 kompetensi, kelima kompetensi itu adalah kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

1) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian kepala madrasah menyangkut akhlak yang mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak yang mulia, menjadi teladan bagi komunitas dimadrasah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala madrasah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah serta memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2) Kompetensi Supervisi

Tugas dan kewajiban kepala madrasah disamping mengatur jalannya madrasah, juga harus dapat bekerjasama secara harmonis dengan guru-guru dalam memecahkan

¹⁰Imam Moedjiono, *Kepemimpinan Dan Keorganisasian* (Yogyakarta: UUI Press, 2002), h.44.

¹¹Imam Moedjiono, h.44.

masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Ia berkewajiban membangkitkan semangat staff dan guru-guru, pegawai dan siswanya, mengembangkan kurikulum madrasah, memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru-guru dan pegawainya, merumuskan rencana madrasah dan tahu bagaimana menjalankannya.

3) Kompetensi Kewirausahaan

Kewirausahaan adalah kemampuan menciptakan sesuatu yang baru (kreatif) dan mengembangkan sesuatu yang sudah ada (inovasi) dan kesanggupan hati untuk mengambil resiko atas kreatifitas dan inovasinya serta melaksanakan secara baik, yaitu sungguh-sungguh, ulet, gigih, teguh, progresif, pantang menyerah, maksimal (*all out*), dan profesional sehingga nilai tambah yang diharapkan dapat tercapai. Tujuan pengembangan kewirausahaan bagi kepala madrasah adalah untuk meningkatkan kualitas kewirausahaannya.

4) Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial yaitu kemampuan dan pemahan kepala madrasah dalam hal pengelolaan madrasah, kepala madrasah harus memahami madrasah sebagai sebuah sistem, sehingga semua komponen atau sumber daya yang terlibat didalamnya dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5) Kompetensi Sosial

Kepala sekolah sebagai manusia biasa tentu saja akan melakukan interaksi sosial dengan lingkungannya. Lingkungan tersebut bisa dimasyarakat bisa juga di madrasah yang ia pimpin. Kepala madrasah yang memiliki kompetensi sosial akan melakukan interaksi dengan siapa saja dan dimana saja. Kemampuan dalam berinteraksi sosial itu harus menunjang pada upaya memajukan madrasah yang dipimpinya.

2. Kepala Madrasah sebagai Organisator

Organisator yang berasal dari kata *Organization* ialah penyelenggaraan, pengaturan, organisasi. *Organizational* ialah berkenaan dengan organisasi. *Organize* ialah menyusun secara sistimatis, menyiapkan, mengorganisir *organized* ialah teratur, rapi. Organisator ialah orang yang pandai mengatur, orang yang pandai mengorganisasikan. Kepala Sekolah sebagai organisator merupakan orang yang pandai mengatur, mengorganisasikan semua system yang ada disekolah yaitu; guru, siswa, pegawai, alat-alat kependidikan lainnya dalam sebuah system kependidikan yang teratur dan rapi. Keseluruhan system itu harus berfungsi sebagai sumber pendidikan.¹²

Kepala sekolah sebagai organisator berarti kepala sekolah itu merupakan seorang manajer (pemimpin). Dalam kaitan ini kepala sekolah harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis di antara orang-orang yang terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan kerjasama itu harus disusun dalam suatu struktur organisasi, berupa kerangka yang terdiri atas satuan-satuan organisasi beserta segenap orang-orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut, serta wewenang dan hubungan satu sama lainnya yang masing-masingnya mempunyai peranan tertentu dalam satuan kerja yang utuh.¹³

Para ahli mengklasifikasikan definisi organisasi, pertama: organisasi di pandang sebagai kumpulan orang; kedua: organisasi dipandang sebagai proses pembagian kerja, dan ketiga; informasi dipandang sebagai system, dan selanjutnya organisasi mempunyai karakteristik; mempunyai maksud tertentu dan merupakan kumpulan bermacam-macam manusia, punya hubungan sekunder, mempunyai tujuan khusus dan terbatas, punya kegiatan kerjasama

¹²Sudirman Tamin, 'Kepala Sekolah Yang Bermutu', *Misykat Al-Anwar: Jurnal Kajian Islam Dan Masyarakat*, Vol.3.No.2 (2020),h. 188.

¹³Asnawir, h 101.

pendukung, terintegrasi dalam system yang lebih luas menghasilkan barang dan jasa untuk lingkungan nya, dan sangat terpengaruh atas setiap perubahan lingkungan.

Dalam sebuah organisasi pasti akan terjadi perubahan, karena kita berurusan dengan orang banyak hubungannya serta sumber-sumber fisik yang tidak satupun tetap statusnya. Maka haruslah diterima suatu organisasi untuk kebutuhan yang berubah-ubah dari identitasnya, dari mana organisasi itu dibangun, maupun lingkungannya yang berubah-ubah yang meliputi empat alasan utama:

- a. Pekerjaan yang diciptakan oleh manusia;
- b. Hasil-hasil tidak terpisahkan dari personal;
- c. Pertimbangan-pertimbangan ekonomi dan
- d. Perubahan teknologi.

Sekolah sebagai sebuah satuan organisasi dimana Kepala Sekolah mengatur mekanisme kerja aparatur sekolah membagi habis tugas-tugas kependidikan, siapa mengerjakan apa dan bertanggung jawab kepada siapa. Kepala Sekolah dituntut memberikan bimbingan kepada orang-orang yang bekerja dalam organisasi persekolahan, apa saja yang harus dikerjakan setiap hari, setiap minggu, setiap bulan dan seterusnya. Struktur organisasi merupakan cara suatu aktivitas organisasi dengan melalui lima langkah:

- a. Daftar pekerjaan yang perlu dilakukan;
- b. Membagi jumlah beban kerja dalam tugas yang logis;
- c. Menggabungkan tugas-tugas dalam keadaan logis dan efisien;
- d. Menetapkan mekanisme untuk koordinasi; dan
- e. Memonitor terefektivitas struktur organisasi.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske mengatakan organisasi sebagai berikut: *“An organization is a coordinated unit consisting of at least two people who function to achieve a common goal or set of goals”*.¹⁴ Gibson dkk mengatakan bahwa organisasi dapat dipahami sebagai sebuah unit yang terkoordinasi, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Sedangkan Richard L. Daft dalam bukunya *Organization Theory and Design*, mendefinisikan organisasi sebagai berikut: *“Organizations are (1) social entities that (2) are goal-directed, (3) are designed as deliberately structured and coordinated activity systems, and (4) are linked to the external environment”*.¹⁵ Apa yang dikatakan Daft dapat bermakna bahwa organisasi itu menggambarkan sebagai entitas sosial, yang diarahkan kepada pencapaian tujuan, dengan struktur yang dirancang secara sengaja dan terkoordinasi sebagai suatu sistem, serta terkait dengan lingkungan eksternal.

W Taylor melahirkan empat kaedah dasar manajemen, yaitu: (1) mengganti metode-metode kerja dengan metode yang dikembangkan atas dasar ilmu pengetahuan tentang kerja yang ilmiah dan benar, penggantian metode kira-kira untuk menentukan setiap elemen dari pekerjaan seorang pekerja yang ditentukan secara ilmiah; (2) mengadakan latihan, seleksi, latihan-latihan untuk karyawan dan (3) pengembangan karyawan secara ilmiah, kerja sama antara manajemen dan buruh untuk menyelesaikan tujuan pekerjaan, yang sesuai dengan metode ilmiah; pengembangan ilmu tentang kerja; dan untuk membangun semangat dan mental para karyawan dibangun hubungan antara karyawan dan manajer sehingga memunculkan suasana kerja yang baik, (4) pembagian tanggung jawab yang lebih merata di

¹⁴ James L. Gibson et al, *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2012) 4.

¹⁵ Richard L. Daft, *Organization Theory and Design*, ed. by Cengage Learning (South-Western, 2010)25.

antara manajer dan para pekerja, yaitu pihak pertama sebagai perencana dan supervisi, sedangkan yang kedua sebagai pelaksana. Dengan karakteristik manajemen ilmiah, yaitu: *Science, not rule of thumb Harmony, not discord; Cooperation, not individualism; maximum output, in place of restricted output.*¹⁶

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang membagi tugas-tugas yang harus dikerjakan, serta menata sumber daya yang ada untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut. fungsi pengorganisasian termasuk seluruh kegiatan kepala madrasah yang menerjemahkan rencana kegiatan yang diperlukan ke dalam sebuah struktur tugas dan kewenangannya.

Dalam arti praktis, fungsi pengorganisasian meliputi: (1) perancangan tanggung jawab dan kewenangan setiap jabatan individual, dan (2) penetapan jabatan-jabatan tersebut dikelompokkan dalam bagian-bagian tertentu.

Menurut Abdul Rahmat, fungsi dan peran pengorganisasian bagi kepala madrasah terbagi menjadi empat yaitu:

- a. Penentuan staf atau *staffing* merupakan kegiatan yang dipusatkan pada manajemen sumber daya manusia. Fungsi *staffing* mencakup penetapan tipe orang - orang yang akan dipekerjakan; menarik pekerja yang prospektif; menyeleksi pekerja; menetapkan standar kinerja; memberikan kompensasi kepada pekerja; mengevaluasi kinerja; memberikan nasehat dan penyuluhan kepada pekerja, melatih serta mengembangkan para pekerja .
- b. Pemimpinan atau *leading*. Dengan rumusan yang berbeda, namun menggambarkan cakupan yang hampir sama dan saling melengkapi, *leading* sebagai fungsi manajemen merupakan proses upaya menggerakkan semangat dan inspirasi untuk mencapai tujuan. Pemberian semangat dan inspirasi tersebut, diharapkan agar para bawahan dapat melakukan pekerjaan, morilnya terpelihara dan termotivasi. Itulah sebabnya, fungsi *leading* dapat diartikan pula sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kepada anggota - anggota kelompok atau organisasi secara keseluruhan.
- c. Pemberian motivasi, *motivating*. Istilah *motivating* mempunyai makna dan lingkup yang lebih luas daripada *leading*, yaitu mencakup upaya-upaya pembentukan perilaku manusia, mencakup kepemimpinan, komunikasi, kelompok kerja, modifikasi perilaku, pelimpahan wewenang, pengayaan jabatan, kepuasan kerja, pemenuhan kebutuhan, perubahan organisasional serta moril kepala sekolah.¹⁷
- d. Menurut Isbandi Rukminto Adi yang dikutip oleh Hamzah B. Uno “Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat”.¹⁸

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa motivasi berfungsi mengarahkan, apabila seseorang mempunyai keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Arahan tersebutlah yang nantinya diharapkan dapat membawa pada suatu keberhasilan. Selain itu motivasi juga berfungsi mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan, apabila dalam suatu kegiatan didalamnya terdapat motif yang kuat, dan kekuatan tersebutlah yang menjadi pendorong atau penggerak dalam menjalankan suatu kegiatan sehingga kemungkinan akan berhasil lebih besar. Pada dunia pendidikan, hendaknya kepala sekolah harus dapat memberikan motivasi kepada guru agar guru terdorong untuk semangat dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Kepala sekolah harus mampu

¹⁶ Sukanto Reksohadiprodjo dan Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan*, ed. by BPFE (Yogyakarta, 2001) 23.

¹⁷ Abdul Rahmat, *Hubungan Madrasah Dan Masyarakat* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021)h, 42.

¹⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 3.

memotivasi atau mendorong bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk senantiasa eksis terhadap pekerjaan yang dijalankannya.

- e. Pengendalian *controlling*. Para pakar umumnya sependapat untuk menggunakan istilah *controlling* sebagai fungsi terakhir dari manajemen. Adapun yang dimaksud dengan *controlling* adalah proses yang menjamin bahwa kegiatan aktual sesuai dengan yang direncanakan. Schermerhorn juga memberikan pengertian yang sama, yaitu proses pengukuran kinerja serta pengambilan tindakan untuk menjamin hasil yang diharapkan.¹⁹

Asas-asas organisasi yang perlu dipahami oleh kepala sekolah sebagai organisator:²⁰

- a. Kejelasan tujuan
Tujuan yang hendak dicapai harus dirumuskan secara jelas dan terbatas dalam arti dapat dipahami dan mungkin dicapai dalam batas waktu yang tersedia.
- b. Pembagian kerja
Prinsip organisasi harus fungsional yang mengandung pengertian bahwa pembagian kerja harus relevan dengan tujuan organisasi dan harus memiliki beban kerja yang nyata dalam mencapai tujuan tersebut.
- c. Kesatuan perintah
Asas organisasi kesatuan perintah berarti bahwa setiap pejabat atau petugas hanya dapat diperintah dan bertanggung jawab pada seorang atasan tertentu saja, yang menjadi atasannya. Tujuannya adalah agar tidak terjadi kesimpangsiuran, karena jelas dari siapa perintah diterima dan kepada siapa mempertanggungjawabkan pelaksanaannya.
- d. Koordinasi
Koordinasi adalah usaha menyelaraskan tugas-tugas dan pelaksanaannya antar setiap personel dan setiap unit kerja, termasuk juga dalam pendayagunaan tiap fasilitas dalam hubungan kerja yang harmonis dan berdaya guna.
- e. Pengawasan dan rentangan kontrol
Pengawasan sebagai asas organisasi menitik beratkan pada terjangkaunya setiap personal sampai unit unit kerja yang terendah, sehingga tidak seorang pun yang dapat melakukan pekerjaan semau-maunya. Kemampuan melakukan pengawasan itu ada batasnya, bilamana diharapkan dapat dilakukan secara efektif, batas itu disebut rentangan kontrol.
Rentangan kontrol dapat ditinjau dari dua sudut, yaitu:
 - a. Kontrol terhadap unit kerja
Pengawasan dilakukan pada unit-unit kerja, sehingga dapat mencakup personal yang cukup banyak jumlahnya. Dalam rentangan kontrol ini, perintah diberikan pada pimpinan unit kerja dan pertanggungjawaban diterima diterima juga dari pimpinan unit kerja tersebut.
 - b. Kontrol terhadap personal secara langsung
Jumlah personal dalam suatu unit kerja sangat tergantung pada beban kerja masing-masing. Semakin banyak jenis pekerjaan dalam beban kerja suatu unit kerja maka semakin banyak personal di dalam unit kerja itu, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu jumlah personal yang harus diawasi oleh setiap pimpinan unit kerja, dapat berbeda-beda antara satu unit kerja dengan unit kerja lainnya.
 - c. Fleksibilitas

¹⁹Abdul Rahmat, h. 42-43.

²⁰Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: CV Hji Masagung, 1989), h 93.

Setiap organisasi kerja harus menyesuaikan organisasinya dengan erubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan, baik karena pengaruh lingkungan sekitarnya maupun karena keadaan-keadaan dari dalam organisasi itu sendiri. Di sekolah perubahan atau pengembangan kurikulum selalu berpengaruh pada stuktur organisasi secara keseluruhan. Pembaharuan kurikulum mungkin mengharuskan beberapa mata pelajaran dihimpun ke dalam suatu bidang studi, sehingga mengharuskan pengaturan kembali pembagian kerja di sekolah.

Upaya-upaya yang perlu diusahakan kepala sekolah sebagai organisator:

- a. Pengelompokkan segenap pekerjaan kedalam satuan organisasi berdasarkan sifat pekerjaan.
- b. Terciptanya suatu fungsi yang menyeluruh yang tunggal bagi satuan-satuan organisasi.
- c. Adanya fungsi satuan-satuan yang berimbang.
- d. Penempatan fungsi yang penting pada jenjang yang tepat.
- e. Penamaan satuan-satuan organisasi yang tepat sesuai dengan fungsinya masing-masing.
- f. Adanya rentangan kontrol.
- g. Perlu adanya kesatuan perintah.
- h. Pemberian wewenang yang seimbang dengan tanggung jawab.
- i. Penambahan satuan organisasi yang betul-betul sesuai dengan volume pekerjaan.
- j. Pembagian tugas yang selalu mempertimbangkan koordinasi antara personlia.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kepala sekolah sebagai organisator hendalah menjadi seorang yang tanggap, bijaksana dan demokratis serta terbuka, baik secara individu maupun secara kolektif, dalam upaya menghadapi dan menyelesaikan kendala-kendala yang dihadapi.

B. MUTU TENAGA PENDIDIK

1. Konsep Mutu

Mutu atau kualitas sering ditafsirkan secara beragam, tergantung dari sudut pandang yang dapat diartikan. Dalam kaitanya dengan mutu pendidikan. Pengertian tersebut harus dihubungkan dengan hasil dan siapa yang memakai pendidikan. Pengertian tersebut merujuk kepada nilai tambah yang dapat ddiberikan oleh pendidikan. Dan pihal-pihak yang memproses serta menikmati hasil-hasil proses pendidikan.²¹

Sudarwan Danim mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu poduk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan barang dan jasa itu bermakha dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dan dapat dirasakan.²² Menurut Daming mutu adalah pemecahan untuk mencapai penyempurnaan terus-menerus.²³

Berdasarkan beberapa pengertian mutu diatas dapat penulis simpulkan bahwa mutu adalah standar ukur yang digunakan dalam hal berupa produk maupun jasa untuk mengetahui tingkat kepuasan terhadap jasa atau produk yang dapat dihasilkan. Atau dengan kata lain mutu adalah alat ukur kepuasan terhadap sesuatu. Mutu juga digunakan dalam suatu konsep relative. Mutu dapat dikatakan ada apabila sebuah layanan telah memenuhi spesifikasi yang ada. Mutu juga merupakan sebuah cara yang dapat menentukan apakah sebuah produk terakhir sudah sesuai standar atau belum.

²¹E. Mulyasa, h 181.

²²Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)h.33 .

²³Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-ruz Media, 2011), h. 89.

2. Mutu Pendidikan

Mutu dalam pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena agar dapat mendapatkan lulusan yang berkualitas dan dapat menjamin setiap orang dapat memperoleh pendidikan yang sesuai. Acuan tersebut yang nantinya akan menjadi petunjuk bagi lembaga dan praktisi pendidikan. Selain itu perlu adanya usaha dari lembaga pendidikan dan pihak-pihak berkepentingan di dunia pendidikan untuk mewujudkannya. Usaha tersebut mulai dari persiapan, melaksanakan dan menjaga mutu tersebut.²⁴

Menurut Hidayat dan Imam Machali Mutu yang dapat ditingkatkan dalam pendidikan adalah meliputi input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena kebutuhan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud, berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses, proses pendidikan adalah mengubah satu ke yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedangkan sesuatu hasil dari hasil proses tersebut disebut out put. Dalam pendidikan berskala (tingkat sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan lembaga, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi".²⁵

Dalam konteks manajemen peningkatan mutu pendidikan Islam, sesuatu dikatakan bermutu jika memberikan kebaikan, baik kepada dirinya sendiri (lembaga pendidikan itu sendiri), kepada orang lain (stakeholder dan pelanggan). Maksud dari memberikan kebaikan tersebut adalah mampu memuaskan pelanggan. Proses yang bermutu dimulai dengan pemahaman bahwa untuk melakukan sesuatu yang berkualitas tersebut tidak boleh dilakukan dengan santai, dan harus dengan sungguh-sungguh. Seorang praktisi pendidikan, tidak boleh bekerja dengan seenaknya dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Allah.²⁶ Dalam surah Al-Kahfi ayat 110 disebutkan:²⁷

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهُهُ وَاحِدٌ ۗ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ
فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا

Artinya: "Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya".

Ayat tersebut menjelaskan Barang siapa yang mengharap pahala dari Tuhan dan percaya terhadap adanya pertemuan dengan-Nya, maka hendaklah beramal saleh sebanyak-banyaknya dengan ikhlas semata-mata mengharap ridha-Nya, bekerja dengan baik (bermutu dan berkualitas), tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (al-Haqq).

Menurut Minnah El Widdah Salah satu yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan yaitu:

²⁴Barnawi M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Arruz Media, 2017), h. 7.

²⁵Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan "Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah* (Bandung: Pustaka Educa, 2010) h. 302-203.

²⁶Muhammad Fathurrohman, 'Manajemen Mutu Pendidikan Islam Dalam Perspektif Alqur'an Dan Hadits, *AL-WIJDÂN*, *Journal of Islamic Education Studies*, Vol 3.No. 2 (2018), h 192.

²⁷Kojin Mashudi, , *Telaah Tafsir Al-Muyassar*, (Malang: Intelejensi Manusia, 2018) h 12.

- a. Kurikulum dan pembelajaran Aspek dan kurikulum dalam pembelajaran ini memiliki peranan penting dalam keberhasilan program peningkatan mutu sekolah. Hal ini tidak hanya berupa dokumen yang tertulis, sejumlah mata pembelajaran yang di ajarkan pada siswa, tetapi juga memuat rumusan dan tujuan yang akan dicapai.
- b. Administrasi Manajemen Administrasi apabila dari sasarannya, administrasi pelayanan pendidikan dapat dibedakan menjadi pelayanan administrasi siswa, personil, kurikulum, dan sarana prasarana madrasah. Kegiatan-kegiatan pelayanan ini pada dasarnya merupakan suatu system, dimana antara pelayanan yang satu dengan yang lain saling berhubungan dan saling mempengaruhi.
- c. Sarana dan prasarana Fasilitas ini meliputi bangunan fisik sekolah, ruang kelas, perpustakaan dan laboratorium yang sangat penting bagi kelangsungan pembelajaran. Peranan sumber belajar sangat penting dalam kegiatan peningkatan mutu madrasah.
- d. Ketenagaan (guru dan staf TU) Seorang pendidik dituntut untuk menjadi guru yang Eprofessional, maka harus mampu melakukan tugas-tugas keguruan terutama dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai keberhasilan pembelajaran.
- e. Siswa Siswa termasuk salah satu komponen input pada system sekolah, maka keadaan siswa harus dipertimbangkan sedemikian rupa sehingga dapat diproses untuk meningkatkan kompetesinya.
- f. Partisipasi Masyarakat. Meliputi keterlibatan orang tua siswa dalam menyusun program, keterlibatan dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan.²⁸

Ada beberapa prinsip yang perlu diterapkan dalam program mutu pendidikan yaitu sebagai berikut:

- a. Peningkatan mutu pendidikan menuntut kepemimpinan profesional dalam bidang pendidikan. Manajemen mutu pendidikan merupakan alat yang dapat digunakan oleh para profesional pendidikan dalam memperbaiki system pendidikan bangsa kita.
- b. Ketidak mampuan para profesional pendidikan dalam menghadapi “kegagalan system” yang mencegah mereka dari pengembangan atau penerapan atau cara atau proses baru untuk memperbaiki mutu pendidikan yang ada.
- c. Peningkatan mutu pendidikan harus melalui loncatan-loncatan. Norma dan kepercayaan harus diubah. Sekolah harus bekerja sama dengan sumber-sumber yang terbatas. Para profesional pendidikan harus membantu siswa dalam mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan guna bersaing didunia global.
- d. Kunci utama dalam peningkatan mutu adalah komitmen apada perubahan. Jika semua guru dan staff telah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki efesiensi, produktifitas dan layanan pendidikan. Guru akan menggunakan pendekatan yang barua tau model-model mengajar, membimbing dan melatih dalam membantu perkembangan siswa.
- e. Salah satu komponen kinci dalam program mutu adalah system pengukuran. Dengan menggunakan system pengukuran memungkinkan para profesional pendidikan dapat memperlihatkan dan dapat mendokumentasikan nilai tambah dari pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan, baik terhadap siswa, orang tua maupun masyarakat.
- f. Masyarakat dan manajemen pendidikan harus menjauhkan kebiasaan menggunakan “program singkat” peningkatan mutu dapat dicapai melalui perubahan yang berkelanjutan tidak dengan program singkat.²⁹

²⁸Hendiyat Sutopo dan Wasry Suemanto, *Kepemimpinan Dalam Pendidikan* (Surabaya: PT. Usaha Nasional, 1982)h. 62.

3. Pengertian Tenaga pendidik

Tenaga pendidik adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpolo, formal, dan sistematis. Tenaga pendidik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang pekerjaannya atau mata pencariannya, profesinya mengajar. Jadi tenaga pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mengajar.³⁰

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 pengabdian. Tenaga pendidik hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa, negara dan agama. Sebagai pengajar, tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusai yang dihasilkan dan upaya pendidikan, selalu bermuara pada faktor pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran tenaga pendidik dalam dunia pendidikan. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat, tenaga pendidik tidak lagi sekedar bertindak sebagai penyaji informasi. Tenaga pendidik juga harus mampu bertindak 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.³¹ Berikut adalah Q.S Al-Alaq ayat 5 tentang guru yang ideal:

يَعْلَمُ مَا لَا نَسْنَنُ عِلْمًا

Artinya : “Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”.

Ayat ini menjelaskan bahwa idealnya seorang pendidik adalah orang yang dituntut untuk selalu mampu menciptakan sesuatu yang baru. Baik dalam hal materi pembelajaran atau metode nya sehingga, pengajaran tidak bersifat statis dan selalu bergerak ke arah kemajuan. Tentu para pendidik dalam hal ini dituntut untuk selalu menambah wawasannya, yang bisa saja dilakukan melalui berbagai cara, seperti pendidikan formal, pelatihan, banyak membaca, banyak mendengar berdiskusi dan sebagainya. Memang begitulah pesan Allah kepada setiap manusia yang berada dalam dunia pendidikan, supaya mereka menjadi Insan Rabani.

4. Mutu Tenaga Pendidik

Secara umum mutu biasanya menggambarkan ciri-ciri langsung dari suatu produk, contohnya tingkat pencapaian atau hasil, keandalan, mudah dalam penggunaan, dan estetika. Dalam Bahasa Inggris, mutu diartikan dengan quality, dan dalam Bahasa Arab mutu diartikan dengan juudatun. Sesuatu dapat dikatakan mempunyai mutu apabila sesuatu itu memiliki makna yang baik. Sebaliknya sesuatu dapat dikatakan tidak mempunyai mutu apabila sesuatu itu memiliki makna yang kurang baik.³²

²⁹Nana Syaoudih Sukmadinata Dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Konsep, Prinsip, Dan Instrumen* (Bandung: PT Refika Aditama, 2006)h. 9-11.

³⁰M. Yusuf Seknun, ‘*Kedudukan Guru Sebagai Pendidik*’, Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Vol. 15.No. 1 (2012) h. 16.

³¹Seknun, h 20.

³²Tuala, h. 38-39.

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.³³

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.³⁴

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 mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan dimasa yang akan datang menuntut ketrampilan profesi pendidikan yang bermutu.³⁵

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 eksprensial.³⁶

Dari pernyataan diatas,tenaga pendidik merupakan tenaga profrsional yang membantu kepala madrasah dalam mecapai tujuan madrasah yang berkualitas.

5. Standar Mutu Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberi pelajaran, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Standar pendidik adalah kriteria pendidikan prajabatan dankelayakan 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.³⁷

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi bagi para pendidik diantaranya:

a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D IV) atau sarjana (S1)

³³Seknun, 25.

³⁴Abdul Hadis dan Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014) h. 4.

³⁵Abdul Hadis dan Nurhayati B, h 10.

³⁶Abdul Hadis dan Nurhayati B, h 20.

³⁷Tuala, h. 111-112.

Perencanaan Standar PTK dimulai dengan upaya pemenuhan jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik yang memenuhi standar minimal yaitu S1, standar kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional) dengan cara rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan latihan serta melanjutkan pendidikan. Dalam hal perencanaan kebutuhan guru, sekolah hanya memiliki kewenangan mengidentifikasi dan menetapkan kebutuhan, kemudian berkoordinasi kepada pihak pemerintah/yayasan. Proses rekrutmen guru dan karyawan menjadi kewenangan penuh pihak pemerintah/yayasan. Upaya peningkatan kemampuan tenaga pendidik menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan latihan. Upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai berbagai bentuk persuratan dinas, perpajakan dan komputer dilakukan melalui pendidikan dan latihan secara terpadu. Sedangkan peningkatan kemampuan pendidik dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran inovatif diimplementasikan dalam beberapa program unggulan sekolah.

- b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaranyang diajarkan

Untuk Pelaksanaan Standar PTK diawali dengan rekrutmen guru yang memenuhi standar minimal yaitu berpendidikan S1. Dilanjutkan dengan rekrutmen dan seleksi. Mengajukan guru-guru yang belum tersertifikasi untuk mengikuti uji kompetensi guru (UKG) yang telah memenuhi persyaratan. Memberikan motivasi kepada guru-guru meningkatkan kualifikasi akademik dengan jalan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Mengadakan IHT/Workshop untuk meningkatkan kemampuan guru menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan standar PTK berikutnya adalah mengirim tenaga pendidik mengikuti diklat profesi untuk meningkatkan profesionalisme tugas baik ditingkat daerah maupun nasional

- c. Sertifikat profesi pendidik untuk jenjang yang ditekuni

Evaluasi Standar PTK dimulai dengan mengkalkulasi jumlah guru yang memenuhi standar minimal (S1). Mengkalkulasi jumlah guru yang telah lulus UKG dan memperoleh tunjangan sertifikasi. Sasaran evaluasi yang terakhir adalah observasi dan penilaian kegiatan pembelajaran menggunakan teknologi informasi .

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:³⁸

- 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.³⁹

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

³⁸Tuala, h 112-113.

³⁹Nursalim, 'Profesional Guru', *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol. 20.No. 2 (2017), h

- 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.⁴⁰
- 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.⁴¹
- 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. Mengevaluasi kinerja sendiri
 - 3) Mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- 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.⁴²
- 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.⁴³
- 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

⁴⁰Abdul Hadis dan Nurhayati B, h.22-26.

⁴¹Abdul Hadis dan Nurhayati B, h. 27-28.

⁴²Nursalim, h 19.

⁴³Abdul Hadis dan Nurhayati B, h. 30-31.

kompetensi untuk berkomunikasi baik secara lisan, tulis, maupun isyarat secara santun. Pendidik juga harus mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orangtua atau wali peserta didik. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku dan menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.⁴⁴

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.⁴⁵

C. Peran Kepala Madrasah Sebagai Organisator dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala madrasah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.⁴⁶

Kepemimpinan membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberi rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.⁴⁷

Dalam suatu organisasi kepemimpinan adalah hal yang memiliki peran sangat penting. Mutu kepemimpinan dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Berjalannya suatu organisasi secara efektif dan efisien dapat ditentukan oleh seorang pemimpin yang memiliki kejujuran, rasa bertanggung jawab, kecerdasan, terbuka, dapat paham dengan tugas dan kewajibannya, dapat memahami anggotanya, dan dapat memotivasi para anggotanya. Seorang pemimpin harus bisa menjadi teladan dan memberikan inspirasi bagi anggotanya dalam melaksanakan tugas, sehingga mereka memimpin berdasarkan tujuan yang telah ditentukan. Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga dalam mencapai suatu tujuan dapat dilihat dari pemimpinnya, karena seorang pemimpin dapat memberikan perubahan-perubahan lingkungan eksternal pada lembaga pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu lembaga pendidikan harus memiliki kepala sekolah yang efektif dalam menjalankan kepemimpinannya.

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.

⁴⁴Nursalim, h 20.

⁴⁵Abdul Hadis dan Nurhayati B, h. 29-30.

⁴⁶E. Mulyasa, h. 181.

⁴⁷ M Said Abiya, A Syukri, and Kasful Anwar, *Manajemen Kepala Madrasah* (Yogyakarta: K-Media, 2021) h. 50.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Hadis dan Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Abdul Rahmat, *Hubungan Madrasah Dan Masyarakat* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021)
- Abiya, M Said, A Syukri, and Kasful Anwar, *Manajemen Kepala Madrasah* (Yogyakarta: K-Media, 2021)
- Al, James L. Gibsonet, *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2012)
- AlamS, *Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2007)
- Anwar, Donny Gahral, *Pengantar Fenomenologi* (Depok: Koekoesan, 2010)
- Arifin, Imamul, and Giana Hadi W, *Membuka Cakrawala Ekonnomi* (Bandung: Pt Setia Purna Inves, 2007)
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- , *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Ariyani, . Rika, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru’, *Jurnal Al-Afkar*, V.1 (2017)
- Asnawir, *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*, Cet. Ke-1 (Padang: IAIN Imam Bonjol Press, 2003)
- Baharun, Hasan, ‘PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI SISTEM KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH’, *At-Tajdid : Jurnal Ilmu Tarbiyah*, Vol. 6.No. 1 (2017)
- Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, Tien Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPPI, 2019)
- Daft, Richard L., *Organization Theory and Design*, ed. by Cengage Learning (South-Western, 2010)
- Dahlan, Moh. Nur Hidayatulah dan Moh. Zaini, *Menjadi Kepal Sekolah Ideal, Efektif Dan Efisien* (Malang: CV Literasi Nusantara, 2019)
- Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Departemen, Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahnya* (Bekasi: Cipta Bagus Segera, 2013)
- Djafri, Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016)
- Dkk, Nana Syaoudih Sukmadinata, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Konsep, Prinsip, Dan Instrumen* (Bandung: PT Refika Aditama, 2006)
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009)
- Etisnawati, Etisnawati, ‘Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik’, *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, Vol. 6.No. 1 (2020)
- Fathurrohman, Muhammad, ‘Manajemen Mutu Pendidikan Islam Dalam Perspektif Alqur’an Dan Hadits, AL-WIJDÁN’, *Journal of Islamic Education Studies*, 3.2 (2018), 192
- Fatoni, Malik, ‘PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU DI MTS NURUL FALAH TALOK KRESEK KABUPATEN TANGERANG’, *TARBAWI*, Vol. 2.No. 3 (2017)
- Handoko, Sukanto Reksohadiprodjo dan Hani, *Organisasi Perusahaan*, ed. by BPFE (Yogyakarta, 2001)
- Imam Moedjiono, *Kepemimpinan Dan Keorganisasian* (Yogyakarta: UII Press, 2002)
- Lazwardi, Dedi, ‘Al-Idarah’, *Jurnal Kependidikan Islam*, V. 6.No 2 (2016)
- M. Arifin, Barnawi, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Arruz Media, 2017)
- Machali, Hidayat dan Imam, *Pengelolaan Pendidikan”Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah* (Bandung: Pustaka Educa, 2010)
- Maisura, Jamilah, ‘PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS GURU DI MTsN KAPUAS TIMUR KABUPATEN KAPUAS’, *ADMINISTRAUS - JURNAL ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, Vol. 2.No. 3 (2018)
- Mashudi, Kojin, , *Telaah Tafsir Al-Muyassar*, (Malang: Intelejensi Manusia, 2018)
- Mulyasa, E., *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Nawawi, Hadari, *Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: CV Hji Masagung, 1989)
- Nazir, Moh., *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014)
- Nursalim, ‘Profesional Guru’, *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol. 20.No. 2 (2017)
- Sahartian, Piet A, *Konsep Dasar Dan Tekhnik Supervisi Pendidikan* (Ardi Mahasatya, 2008)
- Sangadji, Etta Mamang, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2002)

- Seknun, M. Yusuf, 'Kedudukan Guru Sebagai Pendidik', *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol. 15.No. 1 (2012)
- Soekanto, Soerjono, *Sosiologis Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009)
- Suemanto, Hendiyat Sutopo dan Wasry, *Kepemimpinan Dalam Pendidikan* (Surabaya: PT. Usaha Nasional, 1982)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sukmadinata, Nana Syaodah, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011)
- Sukwiyati, and Dkk, *Ekonomi* (Yogyakarta: Yuhistira, 2016)
- Supardi, *Metodologi Penelitian* (Mataram: Yayasan cerdas Press, 2006)
- Suparman, S.Pd.I, S.Pd, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019)
- Suryabrata, Sumadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987)
- Sutikno sorby, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012)
- Tamin, Sudirman, 'Kepala Sekolah Yang Bermutu', *Misykat Al-Anwar: Jurnal Kajian Islam Dan Masyarakat*, Vol.3.No.2 (2020), 188 <<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/MaA16/index>>
- Tim Penyusun, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004)
- Tuala, Riyuzen Praja, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018)
- Uno, Hamzah B., *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2003)
- , *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005)
- Wahyo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002)
- Zain, Sanjaya Perdana, 'MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MTS NW SELAYA', *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, Vol. 2.No. 1 (2020)
- Zazin, Nur, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-ruz Media, 2011)

**L
A
M
P
I
R
A
N**



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

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

PENGESAHAN


Proposal dengan judul: **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI ORGANISATOR DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MTS AL-MUHAJIRIN PEMATANG PASIR LAMPUNG SELATAN** yang disusun oleh: **WAHYU SETYA NINGSIH, NPM 1911030431**, Program Studi **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**. Telah diujikan dalam seminar Proposal Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Selasa, Tanggal 29 November 2022.

TIM SEMINAR PROPOSAL

Ketua	: Dr. Hj. Yetri, M.Pd	(.....)
Sekretaris	: Jalaluddin, M.Pd.I	(.....)
Pembahas Utama	: Dr. H. Septuri, M.Ag	(.....)
Pembahas Pendamping I	: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd	(.....)
Pembahas Pendamping II	: Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd	(.....)

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 19631215 199403 2 001



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

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Hendro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, Telp (0721) 703260

Nomor : B-7041/Un. 16/DT.1/PP.009.7/ 08 /2022 Bandar Lampung, 13 Agustus 2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Melaksanakan Pra Penelitian

Kepada Yth,
Kepala MTS Al-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan
di-,
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka memenuhi persyaratan study pada program Strata Satu (SI) UIN Raden Intan Lampung, maka dengan ini mohon bapak/ibu berkenaan memberikan izin kepada mahasiswa/i:

Nama : Wahyu Setya Ningsih
NPM : 1911030431
Semester : VI (Enam)
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melaksanakan Pra Penelitian di MTS Al-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan. Data hasil penelitian akan dipergunakan oleh yang bersangkutan untuk penyusunan Proposal Skripsi.
Atas izin serta kerja samanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n Dekan
Wakil Dekan I Bidang Akademik
Dan Kelembagaan



Prof. Dr. H. Deden Makbuloh, S. Ag. M. Ag.
NIP. 197305032001121001

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
2. Kasubag Akademik
3. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
4. Mahasiswa/i yang bersangkutan



YAYASAN KARYA BAKTI AL MUHAJIRIN (YAKABAKRIN)
MADRASAH TSANAWIYAH AL MUHAJIRIN PEMATANGPASIR
(المدرسة الثانوية المهاجرين)

KETAPANG LAMPUNG SELATAN
STATUS : TERAKREDITASI B NSM : 121218010057
NPSN : 10817055 NSS : 212180120128

Alamat : Jl. Lintas Timur Sumatera Pematangpasir Kec. Ketapang Lampung Selatan 35396
E-mail : mta.almuhajirin037@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: MTs – AM/PP/17/PP.010/031/VIII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Muhajirin Pematangpasir, Kecamatan Ketapang Lampung Selatan menerangkan bahwa:

Nama : Wahyu Setya Ningsih
NPM : 1911030431
Semester : VI (Enam)
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan telah melaksanakan pra-penelitian di MTs Al Muhajirin Pematangpasir pada tanggal 15 Agustus 2022. Tujuan pra-penelitian tersebut adalah untuk penyusunan proposal skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pematangpasir, 18 Agustus 2022

Kepala Madrasah



و امر العلم

WAFIRUL ULUM, S.Pd.I



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

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35 (0721) 703260

Nomor : B/500 /Un.16/DT/PP.009.7/ /2023 Bandar Lampung, 19 Januari 2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth
Kepala MTs Al-Muhajirin Pematang Pesisir Lampung Selatan
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Wahyu Setia Ningsih
NPM : 1911030431
Semester/T.A : VIII/2022/2023
Program Studi : MPI
Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Organisasi Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Al-Muhajirin Pematang Pesisir Lampung Selatan

Akan mengadakan Penelitian di MTs Al-Muhajirin Pematang Pesisir Lampung Selatan guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 19 Januari 2023 sampai dengan selesai.

Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Prof. Diana, M.Pd
28 198803 2 002

Tertanda :

Wakil Dekan Bidang Akademik
Kantor/Kaprosdi Jurusan masing-masing
Kasubbag Akademik
Mahasiswa yang bersangkutan



YAYASAN KARYA BAKTI AL MUHAJIRIN (YAKABAKRIN)
MADRASAH TSANAWIYAH AL MUHAJIRIN PEMATANGPASIR
(المدرسة الثانوية المهاجرين)
KETAPANG LAMPUNG SELATAN
STATUS : TERAKREDITASI B NSM : 121218010057
NPSN : 10817055 NSS : 212180120128
Alamat : Jl.Lintas Timur Sumatera Pematangpasir Kec.Ketapang Lampung Selatan 35596
E-mail : mts.almuhajirin0057@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs – AM/PP/17/PP.010/059/II/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Muhajirin Pematangpasir, Kecamatan Ketapang Lampung Selatan menerangkan bahwa:

Nama : Wahyu Setya Ningsih
NPM : 1911030431
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di MTs Al Muhajirin Pematangpasir pada tanggal 15 Februari 2023. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk penyusunan skripsi dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Organisator Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Al Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan”.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pematangpasir, 15 Februari 2023



Kepala Madrasah

A. WAFIRUL ULUM, M.Pd.

**KISI-KISI INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA PENELITIAN DI MTS AL-MUHAJIRIN
PEMATANG PASIR LAMPUNG SELATAN**

No	Tema Penelitian	Indikator	Metode Pengumpulan Data	Informan/Narasumber
1.	Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Organisator	Penentuan staf (<i>staffin</i>)	Observasi Wawancara Dokumentasi	Kepala Madrasah Waka Kurikulum Perwakilan Guru
		Pemimpinan (<i>leading</i>)	Observasi Wawancara Dokumentasi	Kepala Madrasah Waka Kurikulum Perwakilan Guru
		Pemberian motivasi (<i>motivating</i>)	Observasi Wawancara Dokumentasi	Kepala Madrasah Waka Kurikulum Perwakilan Guru
		Pengendalian (<i>controlling</i>)	Observasi Wawancara Dokumentasi	Kepala Madrasah Waka Kurikulum Perwakilan Guru

PEDOMAN WAWANCARA

No	Indikator	Metode	Pertanyaan
1	Penentuan staf (<i>staffin</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Dokumentasi 3. Observasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siapa saja yang terlibat dalam penentuan staf di madrasah ini? 2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam menentukan staf di madrasah ini? 3. Kapan penentuan staf ini dilaksanakan? 4. Dimana berlangsungnya penentuan staf? 5. Kenapa penentuan staf dilakukan? 6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai penentu staf (<i>staffin</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?
2	Pemimpinan (<i>leading</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Dokumentasi 3. Observasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siapa yang berperan sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik? 2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik? 3. Kapan kepala madrasah melaksanakan perannya sebagai <i>leading</i>? 4. Dimana kepala madrasah melaksanakan kepemimpinan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik? 5. Kenapa peran <i>leading</i> dilaksanakan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ? 6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai organisator kepemimpinan(<i>leading</i>)dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?
3	Pemberian motivasi (<i>motivating</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Dokumentasi 3. Observasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siapa yang berperan sebagai <i>motivating</i> dalam pemingkatan mutu tenaga pendidik? 2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ? 3. Kapan peran <i>motivating</i> ini dilaksanakan? 4. Dimana kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepadaa tenaga pendidik? 5. Kenapa pemberian motivasi dilakukan oleh kepala madrasah? 6. Bagaimna peran kepala madrasah sebagai <i>motivating</i>(pemberi motivasi) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?
4	Pengendalian (<i>controlling</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Dokumentasi 3. Observasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siapa saja yang melaksanakan pengendalian dalam peningkatan mutu tenaga pendidik? 2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pengendalian(<i>controlling</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik? 3. Kapan kepala madrasah melaksanakan pendalian (<i>controlling</i>) kepada tenaga pendidik? 4. Dimana dilakukanya pengendalian (<i>controlling</i>) terhadap tenaga pendidik di madrasah? 5. Kenapa pengendalian (<i>controlling</i>) penting dilakakukan kepla madrasah untuk eningktan mutu tenaga pendidik? 6. Bagaimana peran kepala madrasah sebgai <i>controlling</i>(pengendalian) dalam meningkatkan mutu tenga pendidik?

PEDOMAN OBSERVASI

LEMBAR OBSERVASI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI ORGANISATOR DI MTS AL-MUHAJIRIN PEMATANG PASIR LAMPUNG SELATAN

No	Fokus Pengamatan	Pemunculan Hasil Pengamatan		Deskripsi
		Ya	Tidak	
1	Kepala madrasah membagi staf	✓		Kepala madrasah telah membagi staf sesuai dengan kemampuan dan tugas masing-masing pekerjaan
2	Kepala madrasah melaksanakan leading(pemimpinan) terhadap tenaga pendidik	✓		Kepala madrasah telah melaksanakan pimpinan terhadap tenaga pendidik dengan baik
3	Kepala madrasah memotivasi tenaga pendidik	✓		Kepla madrasa melakukan motivasi terhadap tenaga pendidik dengan baik
4	Kepala madrasah melaksanakan pengendalian(controlling) terhadap tenaga pendidik	✓		Kepala mdrasah melkasanakan pengendalian terhadap tenaga pendidik dengan baik

LEMBAR OBSERVASI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI ORGANISATOR UNTUK MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MTS AL-MUHAJIRIN PEMATANG PASIR LAMPUNG SELATAN

No	FokusPengamatan	PemunculanHailP engamatan		Deskripsi
		Ya	Tidak	
1.	Pembagian tugas sesuai kemampuan tenaga pendidik	✓		Pembagaian tugas sudah sesuai kemampuan tenaga pendidik
2.	Melakukan pembimbingan dan pelatihan	✓		Pembimbingan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik
3.	Tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik	✓		Tenaga pendidik melaksanakan tugsnya dengan baik dan sesuai
4.	Tingkat pendidikan minimal tenaga pendidik susuai dengan jabatan dan keahlian	✓		Sudah sesuai untuk tingkat pendiidkan tenaga pendidik dengan jabatan yang diemban
5.	Penentuan kulifikasi tenaga pendidik sesuai keahlian	✓		Adanya penentuan kualifikasi tenaga pendiidk sesuai keahlian

PEDOMAN DOKUMENTASI

Dokumen-Dokumen yang akan dikumpul oleh peneliti adalah:

No	Prihal	Keterangan
1.	Data Profil Sekolah	
2	Sejarah berdirinya MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan	
3	Data Visi Dan Misi Sekolah	
4	Data Struktur Organisasi	
5	Data Peserta Didik	
6	Data Guru Sekolah	
7	Data Sarana Dan Prasarana	
8	Lain-lain	

Lampiran 7. Dokumen Pendukung

SK (Surat Keputusan) Pembagian Staf di MTS Al-Muhajirin Pematang Pasir

YAYASAN KARYA BAKTI AL MUHAJIRIN (YAKABAKRIN)
MADRASAH TSANAWIYAH AL MUHAJIRIN PEMATANGPASIR
(المدرسة لتناوية المهاجرين)
Ketapang Lampung Selatan
STATUS : TERAKREDITASI (B) NSM: 121218010057
Alamat : Jl. Lintas Timur Sumatera Pematangpasir Kec. Ketapang Lampung Selatan 35596

SURAT KEPUTUSAN
KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH AL MUHAJIRIN PEMATANGPASIR
NOMOR : MTs.160/08.01.PP.01.1/002/A/2023
TENTANG
PEMBAGIAN TUGAS MENGAJAR DAN TUGAS TAMBAHAN
SEMESTER 2 TAHUN PELAJARAN 2022/2023

Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Muhajirin Pematangpasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan,

Menimbang : Bahwa dalam rangka memperlancar pelaksanaan proses belajar mengajar di MTs Al Muhajirin Pematangpasir Kecamatan Ketapang perlu ditetapkan adanya surat keputusan pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan

Mengingat : Surat Keputusan Ketua Yayasan Karya Bakti Al Muhajirin Pematangpasir

Memperhatikan : Kalender Pendidikan Tahun Pelajaran 2022/2023

MEMUTUSKAN

Menetapkan


Pertama : Pembagian tugas mengajar guru dalam proses kegiatan belajar mengajar sebagaimana tersebut dalam lampiran surat keputusan ini.


Kedua : Menugaskan guru untuk melaksanakan tugas-tugas tambahan yang berhubungan dengan kelancaran kegiatan proses belajar mengajar sebagaimana terlampir dalam surat keputusan ini.

Ketiga : Agar masing-masing guru melaporkan hasil kegiatan tugasnya secara berkala kepada Kepala MTs Al Muhajirin.

Keempat : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Pematangpasir
Pada Tanggal : 02 Januari 2023

Kepala MTs Al Muhajirin,

B. A. WAFIRUL ULUM, M.Pd.



PEMBAGIAN TUGAS MENGAJAR DAN TUGAS TAMBAHAN DALAM PBM SEMESTER 2 TAHUN PELAJARAN 2022/2023

Lampiran 1 : Keputusan Kepala MTs Almujafrin
 Nomor : MTs.160/08.01.PP.01.1/002/A/2023

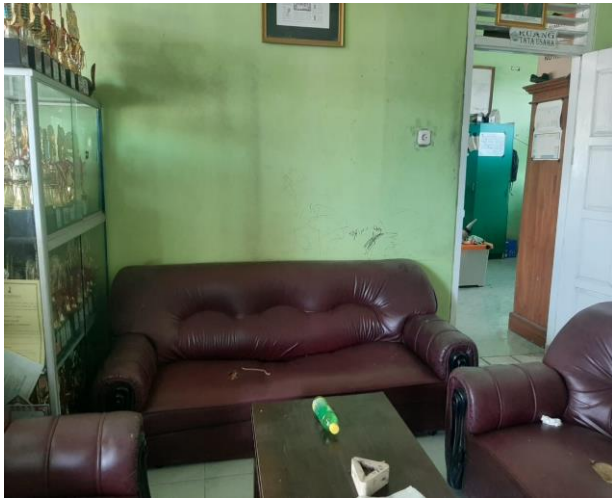
NO	NAMA GURU	MATA PELAJARAN	JENIS GURU											JML JAM	TUGAS TAMBAHAN							
				7A	7B	7C	7D	7E	8A	8B	8C	9A	9B			9C	9D					
1	A. Wafirul Ulum, S.Pd.I.	Bahasa Arab	Mata Pelajaran																		24	Kepala Madrasah
2	H. Wiyana, S.Pd.	Bahasa Indonesia	Mata Pelajaran	6	6					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Waka Kurikulum
3	Drs. Setyo Budiyanto	IPS	Mata Pelajaran							4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	Waka Keistiswaan
4	Subhman	IPA	Mata Pelajaran			5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	BK Ka TU
5	Yasan, S.Pd.S.D.	Prakarya	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2												18	Operator
6	Muhammad Subagyo, S.Pd I	IPS	Mata Pelajaran	4	4	4	4	4	4													Bendahara
7	Umi Kusurni, S.Pd.	Bahasa Lampung	Mata Pelajaran							2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	
8	M. Ahyar, S.Pd.I.	Quran Hadis	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	
9	Ahmad Zaelani, S.Pd.I.	PPKn	Mata Pelajaran							2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	
10	A. Herlan Afrandi, S.P.	Matematika	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
11	Agus Yusak, S.Pd.	Matematika	Mata Pelajaran	5	5																10	Wali Kelas 7 B
12	Nurhuda, S.Pd.I.	Fiqih	Mata Pelajaran																			
13	Trasni, S.Pd.	PPKn	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2												10	Wali Kelas 7 A
14	Siti Amna, S.Pd.I.	Matematika	Mata Pelajaran							5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	Wali kelas 8 C
15	Rihana Jannah, S.Pd.	Bahasa Inggris	Mata Pelajaran	4						4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Wali Kelas 9 A
16	Albar Rotdoni, S.Psi.	Seni Budaya	Mata Pelajaran							2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	Wali Kelas 9 D
17	Misbahul Munir, S.Pd.	Bahasa Lampung	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	Wali Kelas 9 B
18	Ambolang, S.T.P.	IPA	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	Wali Kelas 9 B
19	Murwali, S.H.I.	Matematika	Mata Pelajaran	5	5																25	Wali Kelas 7 C
20	Murwali, S.H.I.	Tahfidz	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	Wali Kelas 8 B
21	Muji Hanono, S.Pd.I.	Bahasa Arab	Mata Pelajaran	3	3	3	3	3	3												32	Wali Kelas 9 C
22	Muji Hanono, S.Pd.I.	SKI	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	Siti Fatimah, S.Pd.	Akidah Akhlak	Mata Pelajaran							6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	27	TU, Wali Kelas 8 A
24	Siti Yanti, S.Pd.	Bahasa Indonesia	Mata Pelajaran							5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	Wali Kelas 7 E
25	Anita Yuliali, s.Pd.	Prakarya	Mata Pelajaran							6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
26	M. Niko Setiawan, S.Pd.I	Akidah Akhlak	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Wali Kelas 7 D
27		Fiqih	Mata Pelajaran																			
28		Seni Budaya	Mata Pelajaran																			
29		Bahasa Inggris	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	
30	Vega Helwiyah, S.Pd.	Bahasa Inggris	Mata Pelajaran	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	

Pematangpasir, 02 Januari 2023
 KEPALA MADRASAH



AL-MUJAFIRIN
 MTs
 Pematangpasir
 KEPALA MADRASAH
 A. WAFIRUL ULUM, M.Pd.

Foto Kondisi Madrasah



Ruang Kantor



Parkiran Madrasah



Raung Kelas



Kantin Madrasah



Ruang Tenaga Pendidik

Foto Dengan Kepala Madrasah dan Tenaga Pendidik



Wawancara Dengan Kepala Madrasah
Bapak **A. Wariful Ulum, S. Pd.I**



Wawancara Dengan Tenaga Pendidik
Ibu **Umi Khulsum, S.Pd**



Wawancara Dengan Tenaga Pendidik
Bapak **Setyo Budiyanto S.Pd**



Wawancara Dengan Waka Kurikulum
Bapak **Wiyana, S.Pd.**

INSTRUMEN WAWANCARA PENELITIAN

(Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Organisator dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah AL-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan)

A. Wawancara Kepala Madrasah

1. *Staffing*

- a. Siapa saja yang terlibat dalam penentuan staf di madrasah ini?
- b. Apa saja yang dilakukan bapak dalam menentukan staf di madrasah ini?
- c. Kapan penentuan staf ini dilaksanakan ?
- d. Dimana berlangsungnya penentuan staf ?
- e. Kenapa penentuan staf dilakukan ?
- f. Bagaimana peran bapak sebagai penentu staf (*staffin*) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?

2. *Leading*

- a. Siapa yang berperan sebagai *leading* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?
- b. Apa saja yang dilakukan bapak sebagai *leading* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?
- c. Kapan bapak melaksanakan perannya sebagai *leading*?
- d. Dimana bapak melaksanakan perannya sebagai *leading* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?
- e. Kenapa pemimpin dilaksanakan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?
- f. Bagaimana peran bapak sebagai pemimpin(*leading*)dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?

3. *Motivating*

- a. Siapa yang berperan sebagai *motivating* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, pak?
- b. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?
- c. Kapan bapak melaksanakan peran *motivating* untuk tenaga pendidik di madrasah ini?
- d. Dimana pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?
- e. Kenapa pemberian motivasi dilakukan?
- f. Bagaimana peran bapak sebagai *motivating*(pemberi motivasi) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?

4. *Controlling*

- a. Siapa yang melaksanakan pengendalian dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, di madrasah ini?
- b. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pengendalian(*controlling*) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?
- c. Kapan bapak melaksanakan pengendalian (*controlling*) kepada tenaga pendidik?
- d. Dimana dilakukannya pengendalian (*controlling*) terhadap tenaga pendidik di madrasah ini?
- e. Kenapa pengendalian (*controlling*) penting dilakukan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik?
- f. Bagaimana peran bapak sebagai *controlling*(pengendalian) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?

B. Wawancara Tenaga Pendidik

1. *Staffing*

- a. Siapa saja yang terlibat dalam penentuan staf di madrasah ini?
- b. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam menentukan staf di madrasah ini?

- c. Kapan penentuan staf ini dilaksanakan?
- d. Dimana berlangsungnya penentuan staf?
- e. Kenapa penentuan staf dilakukan?
- f. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai penentu staf (*staffin*) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?

2. Leading

- a. Siapa yang berperan sebagai *leading* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?
- b. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah sebagai *leading* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?
- c. Kapan kepala madrasah melaksanakan perannya sebagai *leading*?
- d. Dimana kepala madrasah melaksanakan kepemimpinan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik?
- e. Kenapa peran *leading* dilaksanakan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?
- f. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai organisator kepemimpinan(*leading*) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?

3. Motivating

- a. Siapa yang berperan sebagai *motivating* dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?
- b. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?
- c. Kapan peran *motivating* ini dilaksanakan?
- d. Dimana kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?
- e. Kenapa pemberian motivasi dilakukan oleh kepala madrasah?
- f. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai *motivating*(pemberi motivasi) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?

4. Controlling

- a. Siapa saja yang melaksanakan pengendalian dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?
- b. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pengendalian(*controlling*) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?
- c. Kapan kepala madrasah melaksanakan pendalian (*controlling*) kepada tenaga pendidik?
- d. Dimana dilakukanya pengendalian (*controlling*) terhadap tenaga pendidik di madrasah?
- e. Kenapa pengendalian (*controlling*) penting dilakakukan kepla madrasah untuk eningktan mutu tenaga pendidik?
- f. Bagaimana peran kepala madrasah sebgai *controlling*(pengendalian) dalam meningkatkan mutu tenga pendidik?

**Wawancara Dengan Kepala Sekolah
Bapak A. Wariful Ulum, S. Pd.I.**

No	Pertanyaan tentang peran kepala madrasah sebagai organisator	Jawaban
1.	Staffing	
	1. Siapa saja yang terlibat dalam penentuan staf di madrasah ini?	Untuk itu tentunya tugas wewenang kepala madrasah, tetapi disini saya dibantu dengan guru-guru senior yang lebih tau dan berpengalaman.
	2. Apa saja yang dilakukan bapak dalam menentukan staf di madrasah ini?	Pertama saya melakukan kualifikasi tenaga pendidik ini cocok dibagikan apa, kemudian saya musyawarah dengan guru-guru senior, setelah staf terpilih di SK(surat keputusan) pembagian staf disitu sudah ada siapa-siapa saja dan bagian-bagian apa yang ditempatkan untuk masing-masing staf
	3. Kapan penentuan staf ini dilaksanakan?	Pada saat penambahan dan pengurangan staf atau tenaga pendidik
	4. Dimana berlangsungnya penentuan staf	Penentuan staf berlangsung di madrasah, karena dalam menentukan staf saya mengadakan musyawarah dengan guru-guru senior yang lebih paham dan untuk menghormati.
	5. Kenapa penentuan staf dilakukan?	Dilakukannya penentuan staf karena adanya pergantian , penambahan staf dan pengurangan staf, agar tugas-tugas staf lebih jelas dan terarahnantinya
	6. Bagaimana peran bapak sebagai penentu staf (<i>staffin</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Untuk itu kita disini sama-sama melakukan peningkatan mutu disini, untuk peningkatan mutu tenaga pendidik disini dengan melihat latar belakang pendidikan dan kualifikasi dalam penentuan staf disini. Adanya pelatihan untuk tenaga pendidik dan guru yang sudah tersertifikasi
2.	Leading	
	1. Siapa yang berperan sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik	Disini tugas kepala madrasah tetapi kita semua berusaha meningkatkan mutu bersama-sama di madrasah ini
	2. Apa saja yang dilakukan bapak sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Disini saya membimbing mengarahkan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, seminar dan saya mendatangkan pengawas

		untuk membantu proses pembuaan soal yang baik dan pelatihan-pelatihan yang guru-guru butuhkan untuk meningkatkan kinerja dan tugasnya disini, dan saya dorong tenga pendidik untuk mengikuti teknologi yang berkembang ini agar bisa mengikuti perkembangan jamandan juga saya memfasilitasi untuk menunjang pekerjaan pegawai disini
	3. Kapan bapak melaksanakan perannya sebagai <i>leading</i> ?	Untuk pelatihan tenga pendidik dilakukan per semester 1-2 kali pelatihan dan tedak tentu juga kadng saya ikutkan dalam seminar-seminar serta saya datangkan pengawas
	4. Dimana bapak melaksanakan pemimpinan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik?	Dalam melaksankannya tentunya di madrasah
	5. Kenapa peran <i>leading</i> dilaksanakan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?	Iya karena mutu tenga pendidik tergantung dengan proses memimpinnnya apa baik atau tidak
	6. Bagaimana peran bapak sebgai pemimpinan(<i>leading</i>)dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Dalam hal ini saya membantu semua tenaga pendidik dan semua karyawan disini, dengan membantu kesulitan dan kendala-kendala tenga pendidik dana kependidikan, yaitu dengan mengadakan pelatihan untuk tenaga pendidik, meeting zoom,seminar dan kalo ada pelatihan kusus itu juga kita ikutkan.
3.	<i>Motivating</i>	
	1. Siapa yang berperan sebagai <i>motivating</i> dalam pemimngkatan mutu tenaga pendidik?	Peran itu dilakukan kepala madrasah untuk memotivasi semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	2. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?	Disini saya memberikan motivasi berupa pemberian riwerd atau penghargaan atau pemberian intensif kepada tenga pendidik yang melaksanakan tugas dengan baik
	3. Kapan peran <i>motivating</i> ini dilaksanakan?	Pada saat tenaga pendidik melaksanakan pekerjaanya dengan baik dan ada perkembangan kemajuan kerja
	4. Dimana bapak, dalam pemberian motivasi kepadaa tenaga pendidik?	Disaat rapat ataupun pertemuan di madrasah
	5. Kenapa pemberian motivasi dilakukan?	Motivasi hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja

		yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kedepannya
	6. Bagaimna peran bapak sebagai <i>motivating</i> (pemberi motivasi) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Saya mendorong untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan pemberian motivasi itu, dengan pengakuan jika bekerja dengan baik dan pemberian riwerd agar terjadinya motivasi diri dalam diri tenaga pendidik
4.	<i>Controlling</i>	
	1. Siapa saja yang melaksanakan pengendalian dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Yang melaksanakan pengendalian dan pengawasan dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengawasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	2. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pengendalian(<i>controlling</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Saya mejalankan pengawasan dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	3. Kapan bapak melaksanakan pendalian (<i>controlling</i>) kepada tenaga pendidik?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengawasan tetiap saat saya awasi, ada yang formal (penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	4. Dimana dilakukanya pengendalian (<i>controlling</i>) terhadap tenaga pendidik di madrasah?	Dilakukan di madrasah
	5. Kenapa pengendalian (<i>controlling</i>) penting dilakakukan untuk meningktan mutu tenaga pendidik?	Penting karena ini membantu menunjukan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disini dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya
	6. Bagaimana peran bapak sebagai <i>controlling</i> (pengendalian) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Peran saya sebagai pengawas harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya

**Wawancara Dengan Waka Kurikulum
Bapak Wiyana, S.Pd.**

No	Pertanyaan tentang peran kepala madrasah sebagai organisator	Jawaban
1.	Staffing	
	1. Siapa saja yang terlibat dalam penentuan staf di madrasah ini?	Dalam penentuan staf tentunya kepala madrasah
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam menentukan staf di madrasah ini?	Kepala madrasah melakukan kualifikasi pegawai tentunya kemudian SK dibuat dan dijalankan sebagai mestinya
	3. Kapan penentuan staf ini dilaksanakan?	Dilakukan pada saat dimadrasah ini ada penambahan dan pemindahan tenaga pendidik dan kependidikan
	4. Dimana berlangsungnya penentuan staf	Berlangsungnya di madrasah ini
	5. Kenapa penentuan staf dilakukan?	Karena untuk peningkatan mutu sekolah disini termasuk tenaga pendiknnya
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai penentu staf (<i>staffin</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Perannya sangat baik, beliau selalu menjalankan penentuan staf dengan kualifikasi dan prosedur yang ada
2.	Leading	
	1. Siapa yang berperan sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik	Kepala madrasah tentunya
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Membimbing, mengayomi dan mengarahkan serta mendorong tenaga pendidik dan pegawai disini dengan baik
	3. Kapan kepala madrasah melaksanakan perannya sebagai <i>leading</i> ?	Setiap saat kepala sekolah melaksanakan perannya itu
	4. Dimana kepala madrasah melaksanakan pimpinan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik?	Di madrasah ini tentunya
	5. Kenapa peran <i>leading</i> dilaksanakan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?	Karena memang itu yang harus dilakukan kepala madrasah untuk membantu tenaga pendidik disini mencapai tugas kerja yang baik
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai pemimpin (<i>leading</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah mengadakan pelatihan dan bimbingan serta seminar-seminar untuk tenaga pendidik disini
3.	Motivating	

	1. Siapa yang berperan sebagai <i>motivating</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah tentunya
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?	Yang dilakukan kepala madrasah itu selalu memberikan penghargaan atau reward kepada siapapun yang menjalankan tugasnya dengan maksimal
	3. Kapan peran <i>motivating</i> ini dilaksanakan?	Pada setiap saat jika ada yang mencapai tugas yang memuaskan
	4. Dimana kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?	Di madrasah tentunya
	5. Kenapa pemberian motivasi dilakukan oleh kepala madrasah?	Supaya tenaga pendidik disini selalu semangat dalam bekerja dan merasa dihargai
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai <i>motivating</i> (pemberi motivasi) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Perannya yaitu untuk memotivasi setiap pegawai baik tenaga pendidik maupun pegawai lainnya dengan pemberian reward dan penghargaan lainnya
4.	<i>Controlling</i>	
	1. Siapa saja yang melaksanakan pengendalian dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pengendalian (<i>controlling</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah selalu mengawasi setiap tenaga pendidik dan kependidikan disini
	3. Kapan kepala madrasah melaksanakan pengendalian (<i>controlling</i>) kepada tenaga pendidik?	Setiap hari kepala madrasah mengawasi kegiatan kita dalam bekerja
	4. Dimana dilakukannya pengendalian (<i>controlling</i>) terhadap tenaga pendidik di madrasah?	Di madrasah
	5. Kenapa pengendalian (<i>controlling</i>) penting dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Karena pengendalian merupakan cara kepala madrasah untuk mengetahui sampai mana kinerja pegawainya, kemudian membantu untuk meningkatkan tenaga pendidik
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai <i>controlling</i> (pengendalian) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Perannya dalam meningkatkan mutu, kepala madrasah sudah melaksanakan dengan baik dengan mengawasi dan mengendalikan setiap kegiatan kerja tenaga pendidik

**Wawancara Dengan Tenaga Pendidik
Bapak Setyo Budiyanto, S.Pd.**

No	Pertanyaan tentang peran kepala madrasah sebagai organisator	Jawaban
1.	<i>Staffing</i>	
	1. Siapa saja yang terlibat dalam penentuan staf di madrasah ini?	Kepala madrasah
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam mentukan staf di madrasah ini?	Yang dilakukan kepala madrasah itu memilih kandidat tenaga pendidik yang sesuai untuk tugas-tugas yang diperlukan madrasah dan pembuatan SK tugas setelah pemilihan untuk menunjukan tugas tenaga pendidik nantinya
	3. Kapan penentuan staf ini dilaksanakan?	Dilakukan pada saat dimadrasah ini ada penambahan dan pemindahan tenaga pendidik dan kependidikan
	4. Dimana berlangsungnya penentuan staf?	Di madrasah ini
	5. Kenapa penentuan staf dilakukan?	Karena untuk memperjelas tugas masing-masing pegawai dan meningkatkan mutu madrasah tentunya tenaga pendidik
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai penentu staf (<i>staffin</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Perannya sangat baik, beliau selalu menjalankan penentuan staf dengan kualifikasi dan prosedur yang ada
2.	<i>Leading</i>	
	1. Siapa yang berperan sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik	Kepala madrasah tentunya
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Membimbing, mengayomi dan mengarahkan serta mendorong tenaga pendidik dan pegawai disini dengan baik
	3. Kapan kepala madrasah melaksanakan perannya sebagai <i>leading</i> ?	Setiap saat kepala madrasah melakukan pembimbingan pengarah dan dorongan untuk tenaga pendidik
	4. Dimana kepala madrasah melaksanakan kepemimpinan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik?	Di madrasah ini
	5. Kenapa peran <i>leading</i> dilaksanakan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?	Karena memang itu yang harus dilakukan kepala madrasah untuk membantu tenaga pendidik disini mencapai tugas kerja yang

		baik
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai organisator/pemimpin (<i>leading</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah mengadakan pelatihan dan bimbingan untuk tenaga pendidik disini
3.	<i>Motivating</i>	
	1. Siapa yang berperan sebagai <i>motivating</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?	Kepala madrasah memberikan penghargaan atau reward kepada tenaga pendidik yang menjalankan tugasnya dengan maksimal
	3. Kapan peran <i>motivating</i> ini dilaksanakan?	Pada saat tenaga pendidik mencapai tugas yang baik dan peningkatan kerja
	4. Dimana kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?	Di madrasah
	5. Kenapa pemberian motivasi dilakukan oleh kepala madrasah?	Kepala madrasah memberi motivasi untuk semangat kerja para tenaga pendidik dan pegawai di madrasah ini
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai <i>motivating</i> (pemberi motivasi) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Perannya yaitu untuk mendorong semangat kerja tenaga pendidik agar bisa mencapai tujuan kerja yang maksimal dan tujuannya untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik
4.	<i>Controlling</i>	
	1. Siapa saja yang melaksanakan pengendalian dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pengendalian (<i>controlling</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah melaksanakan pengendalian atau pengawasan setiap harinya untuk melihat perkembangan kerja tenaga pendidik
	3. Kapan kepala madrasah melaksanakan pengendalian (<i>controlling</i>) kepada tenaga pendidik?	Setiap hari kepala madrasah mengawasi kegiatan kita dalam bekerja
	4. Dimana dilakukannya pengendalian (<i>controlling</i>) terhadap tenaga pendidik di madrasah?	Di madrasah
	5. Kenapa pengendalian (<i>controlling</i>) penting dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Karena pengendalian yang dilaksanakan kepala madrasah untuk mengetahui sudah sampai mana kinerja pegawainya
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai <i>controlling</i> (pengendalian) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah sudah melaksanakan dengan baik dengan mengawasi dan mengendalikan setiap kegiatan kerja tenaga pendidik

**Wawancara Dengan Tenaga Pendidik
Ibu Umi Khulsum, S.Pd.**

No	Pertanyaan tentang peran kepala madrasah sebagai organisator	Jawaban
1.	<i>Staffing</i>	
	1. Siapa saja yang terlibat dalam penentuan staf di madrasah ini?	Kepala madrasah MTS Al-Muhajirin
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam menentukan staf di madrasah ini?	Kepala madrasah melakukan kualifikasi tenaga pendidik, setelah staf terpilih di SK(surat keputusan) untuk memperjelas pekerjaannya
	3. Kapan penentuan staf ini dilaksanakan?	Pada saat penambahan dan pengurangan staf atau tenaga pendidik
	4. Dimana berlangsungnya penentuan staf	Penentuan staf berlangsung di madrasah
	5. Kenapa penentuan staf dilakukan?	Dilakukannya penentuan staf karena adanya pergantian maupun penambahan staf
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai penentu staf (<i>staffin</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	untuk peningkatan mutu tenaga pendidik disini dengan melihat lulusan dan kualifikasi lainnya yang dimiliki tenaga pendidik
2.	<i>Leading</i>	
	1. Siapa yang berperan sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik	Kepala madrasah
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah sebagai <i>leading</i> dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah membimbing mengarahkan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, seminar
	3. Kapan kepala madrasah melaksanakan perannya sebagai <i>leading</i> ?	Setiap hari, dalam membimbing, membantu dan mendorong kehal-hal baik setiap hari agar pekerjaannya tenaga pendidik berjalan dengan lancar
	4. Dimana kepala madrasah melaksanakan kepemimpinan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik?	Dalam melaksankannya tentunya di madrasah
	5. Kenapa peran <i>leading</i> dilaksanakan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?	Karena pemimpin merupakan cara kepala madrasah mempengaruhi dan mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerjanya

	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai organisator pemimpinan(<i>leading</i>)dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Keapala madrasah membantu semua tenaga pendidik dan semua karyawan disini, dengan membantu kesulitan tenga pendidik melalui mengadakan pelatihan untuk tenaga pendidik, meeting zoom dan seminar
3.	<i>Motivating</i>	
	1. Siapa yang berperan sebagai motivating dalam pemingkatan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?	Kepalamadrasah motivasi berupa pemberian riwerd atau penghargaan kepada tenga pendidik yang melaksanakan tugas dengan baik
	3. Kapan peran <i>motivating</i> ini dilaksanakan?	Pada saat tenaga pendidik melaksanakan pekerjaanya dengan baik dan perkembangan kemajuan kerja
	4. Dimana kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepadaa tenaga pendidik?	Disaat rapat ataupun pertemuan di madrasah
	5. Kenapa pemberian motivasi dilakukan oleh kepala madrasah?	Agar menciptakan semangat kerja bagi tenaga pendidik disini
	6. Bagaimna peran kepala madrasah sebagai <i>motivating</i> (pemberi motivasi) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah mendorong untuk meningkatkan kualitas tenga pendidik dengan pemberian motivasi itu, dengan pemberian riwerd untuk menciptakan semangat kerja.
4.	<i>Controlling</i>	
	1. Siapa saja yang melaksanakan pengendalian dalam peningkatan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah
	2. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pengendalian(<i>controlling</i>) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah melaksanakan pengendalian dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	3. Kapan kepala madrasah melaksanakan pendalian (<i>controlling</i>) kepada tenaga pendidik?	Untuk pengawasan tetiap saat
	4. Dimana dilakukanya pengendalian (<i>controlling</i>) terhadap tenaga pendidik di madrasah?	Dilakukan di madrasah
	5. Kenapa pengendalian (<i>controlling</i>) penting dilakakukan kepla madrasah untuk meningktan mutu tenaga pendidik?	Penting karena ini membantu untuk mengukur dan menunjukan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik kemudian

		pengendalian ini dilakukan agar meningkatkan tenaga pendidikan
	6. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai <i>controlling</i> (pengendalian) dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Kepala madrasah sudah melaksanakan dengan baik dengan mengawasi dan mengendalikan setiap kegiatan kerja tenaga pendidik

Catatan penelitian di MTS AL-Muhajirin Pematang Pasir Lampung Selatan

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Keterangan
1	Rabu 15-08-2022	Pra penelitian	Observasi dan wawancara tenga pendidik
2	Kamis 16-08-2022	Pra penelitian	Observasi dan wawancara waka kurikulum
3	Kamis 13-10-2022	Pra penelitian	Observasi dan wawancara kepala madrasah
4	Senin 23-01-2023	Penelitian	Observasi, dokumentasi dan wawancara kepala madrasah
5	Selasa 24-01-2023	penelitian	Pengambilan dokumentasi
6	Rabu 25-01-2023	Penelitian	Dokumentasi
7	Rabu 15-02-2023	Penelitian	Wawancara dengan kepala madrasah, tenaga pendidik dan waka kurikulum
8	Senin 20-02-2023	Penelitian	Dokumentasi dan observasi
9	Selasa 21-02-2023	Penelitian	Dokumentasi dan observasi
10	Rabu-22-02-2023	Penelitian	Dokumentasi dan observasi



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-7716/ Un.16 / P1 /KT/IV/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI ORGANISATOR DALAM
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-
MUHAJIRIN PEMATANG PASIR LAMPUNG SELATAN**

Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
Wahyu Setya Ningsih	1911030431	FTK/MPI

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar **12%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 06 April 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI ORGANISATOR DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-MUHAJIRIN PEMATANG PASIR LAMPUNG SELATAN

ORIGINALITY REPORT

12% SIMILARITY INDEX	10% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	6% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	3%
3	jurnal.iicet.org Internet Source	<1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
5	Submitted to Institut Agama Islam Negeri Manado Student Paper	<1%
6	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1%
7	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
8	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1%
<hr/>		
9	www.jawaban.com Internet Source	<1%
10	www.lp3m.unuja.ac.id Internet Source	<1%
11	pt.scribd.com Internet Source	<1%
12	rakacakra.blogspot.com Internet Source	<1%
13	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 5 words



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

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 3513, Telp. 0721 780887

SURAT KETERANGAN SIMILARITAS TURNITIN

Berdasarkan surat edaran Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor: 3432/UN.16/R/HK.007/09/2018 tentang penggunaan aplikasi *Plagiarism Checker* Turnitin dalam Penyusunan Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Lingkungan UTN Raden Intan Lampung, maka saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP : 196608171995121002
NIDN : 2017086602
Pangkat Gol. : IV/b
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Jabatan : Sekretaris Jurusan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi (BAB I-V) dengan judul:

“PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI ORGANISATOR DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MTS AL-MUHAJIRIN PEMATANG PASIR LAMPUNG SELATAN ” Oleh Wahyu Setya Ningsih, NPM: 1911030431.

Telah dicek kesamaan (*similarity*) menggunakan aplikasi Turnitin dengan tingkat plagiarisme sebesar 12% (dua belas persen), dengan exclude per kalimat < 1% (kurang dari satu persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 10 April 2023

Yang menyatakan,

Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP. 196608171995121002