

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI SIDOARJO**

SKRIPSI

oleh :

Nur Lailatus Sa'adah

NIM. 14170001



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

JUNI 2018

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI SIDOARJO**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh :

Nur Lailatus Sa'adah

NIM. 14170001



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

JUNI 2018

LEMBAR PERSETUJUAN

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN
TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI SIDOARJO**

Oleh:

Nur Lailatus Sa'adah

NIM. 14170001

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing


Dr. H. Nur Ali M. Pd

NIP. 19650403 1998031 002

Mengetahui.

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang


Dr. H. Mulyono, M.A

NIP. 196606262005011003

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI SIDOARJO

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Nur Lailatus Sa'adah (14170001)

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 26 Juni 2018 dan
dinyatakan LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu
Sarjana Pendidikan(S.Pd)

Panitia Ujian

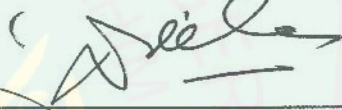
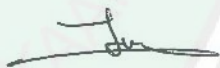
Ketua Sidang
Nurul Yaqien,M.Pd
NIP. 19781119 200604 1 002

Sekretaris Sidang
Dr.H.Nur Ali,M.Pd
NIP. 19650403 1998031 002

Dosen Pembimbing
Dr.H.Nur Ali,M.Pd
NIP. 19650403 1998031 002

Penguji Utama
Dr.M.Fahim Tharaba,M.Pd
NIP.198010012008011016

Tanda Tangan

: 
: 
: 
: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT. Tuhanku yang selalu memberikan pencerahan ilmunya kepadaku. Nabi Muhammad SAW, Panutanku berakhlak dan karakter idolaku menjadi seorang muslim sejati.

Ya Allah terima kasih dengan rasa kasih sayangmu engkau pertemukan aku dengan orang-orang yang amat baik kepadaku, perhatian, memberikan aku kasih sayang, kepada mereka lah kupersembahkan karya berharga dalam hidupku.

Terima kasihku kuucapkan kepada ayahanda H.Abdul Qohar dan ibunda Hj.Sholikhah ku tercinta yang selama ini memberikan motivasi agar selalu berprestasi dan tetap berpegang pada tuntunan dan syariat islam. Semoga apa yang diharapkan ayahanda dan ibunda kepadaku dapat aku penuhi dan aku menjadi anak yang berbakti kepada beliau berdua.

Terima kasih saya ucapkan kepada seluruh pihak yang ikut serta membantu memperlancar pembuatan karya tulis ini.

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ ۖ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”¹

¹ Al-Qur'an dan Terjemahannya (Bandung: Sikma eksamedia,2009), hlm.543

Dr. H. Nur Ali, M.Pd

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Nur Lailatus Sa'adah

Malang, 05 Juni 2018

Lamp : 4 Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Di

Malang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	:	Nur Lailatus Sa'adah
NIM	:	14170001
Jurusan	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	:	<i>Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo.</i>

Maka Selaku Pembimbing, Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk ujian.

Demikian mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing,

Dr.H.Nur Ali, M.Pd

NIP. 19650403 199803 1 002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Malang, 5 Juni 2018



Nur Lailatus Sa'adah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Penelitian skripsi ini penulis susun untuk memenuhi tugas akhir dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Pada penelitian skripsi ini penulis menyajikan tentang **“Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo”**.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan penelitian skripsi ini, baik berupa bimbingan, maupun dorongan semangat yang bersifat membangun sehingga dapat terselesaikannya penelitian skripsi ini. Dan khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr.H.Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Mulyono, M.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Nur Ali, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan saya dengan penuh kebijaksanaan, ketelatenan, kesabaran, dan telah meluangkan waktunya untuk

memberikan bimbingan, pengarahan, serta motivasi demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

5. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah penuh keikhlasan membimbing dan mencurahkan ilmunya kepada kami.
6. Bapak Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo beserta jajarannya yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian skripsi ini.
7. Bapak, ibu beserta adik-adikku yang telah memberikanku motivasi, dan selalu mendampingi dalam suka dan duka
8. Teman-teman saya jurusan MPI 2014 serta teman-temanku di UKM Pramuka yang telah memberikan pengalaman belajar yang berharga sehingga saya belajar menjadi lebih baik lagi.
9. Kak Bagus Rahmat M, Kak Mujtabah, serta Kak Rohmat Basuki yang telah memberikan dorongan dan mengarahkan ke jalan yang lebih baik.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga Allah SWT meridhoi setiap usaha kita menuju arah yang lebih baik dan menjadikan penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca, Amiiin

Malang, 05 Juni 2018

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan tranliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan n0. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا =	a	ز =	z	ق =	q
ب =	b	س =	s	ك =	k
ت =	t	ش =	sy	ل =	l
ث =	ts	ص =	sh	م =	m
ج =	j	ض =	dl	ن =	n
ح =	<u>h</u>	ط =	th	و =	w
خ =	kh	ظ =	zh	ه =	h
د =	d	ع =	'	ء =	,
ذ =	dz	غ =	gh	ي =	y
ر =	r	ف =	f		

B. Vocal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أَوْ = aw

أَيَّ = ay

أُو = û

إَيَّ = î

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN NOTA DINAS.....	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12

E. Definisi Operasional	13
F. Ruang Lingkup Penelitian	17
E. Sistematika Pembahasan.....	17

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Strategi Kepala Madrasah	
1. Pengertian Strategi.....	19
2. Pengertian Kepala Madrasah	21
3. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah	24
4. Kompetensi Kepala Madrasah.....	42
B. Tinjauan tentang Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan	
1. Pengertian Kompetensi.....	45
2. Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	47
3. Peran dan Fungsi Tenaga Pendidik dan Kependidikan	57
4. Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	61

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	65
B. Kehadiran Peneliti	66

C. Lokasi Penelitian	66
D. Data dan Sumber data	67
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Analisa Data.....	69
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	70
H. Tahap-tahap Penelitian.....	71

BAB IV HASIL PENELITIAN

A.Latar Belakang Obyek Penelitian	
1. Letak Geografis dan Kondisi Lingkungan	75
2. Sejarah Singkat Berdirinya MTsN Sidoarjo	76
3. Visi,Misi, dan Tujuan MTsN Sidoarjo	77
4. Struktur Organisasi	78
5. Keadaan Guru MTsN Sidoarjo	81
6. Keadaan Siswa/I MTsN Sidoarjo	82
7. Keadaan Sarana dan Prasarana	82
B. Paparan Hasil Penelitian.....	86

BAB V PEMBAHASAN

A. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Kependidikan	105
B. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	112
C. Implikasi Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan	115

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	118
B. Saran.....	119

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Struktur Organisasi	81
Tabel 4.2 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan	82
Tabel 4.3 Data Siswadan Siswi	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Bukti Konsultasi

Lampiran II Daftar Surat

Lampiran III Pedoman Wawancara

Lampiran IV Pedoman Supervisi Manajerial

Lampiran V Dokumentasi

Lampiran VI Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Sa'adah, Nur Lailatus. 2018. *Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo*. Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing : Dr. H. Nur Ali, M.Pd

Kata Kunci : Strategi, Kepala Madrasah, Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kepala madrasah merupakan pemimpin lembaga pendidikan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan lembaga pendidikan seperti kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana. Peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan berfokus pada kompetensi dasar yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala madrasah melakukan analisa kebutuhan terlebih dahulu mengenai kebutuhan yang diperlukan untuk tenaga pendidik dan kependidikan di lembaganya. Kemudian ditentukan strategi yang efektif untuk melakukan peningkatan kompetensi tersebut.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan: (1) proses strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, (2) Proses pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. (3) Implikasi dari pelaksanaan program meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

Adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif dengan melakukan pendekatan deskriptif kualitatif. Untuk teknik pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara, dokumentasi dan observasi secara langsung. Sedangkan untuk melakukan konfirmasi peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Adapun analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.

Adapun hasil yang ditemukan peneliti di lapangan adalah: (1) Proses strategi yang dilakukan kepala madrasah dengan melakukan pengamatan kebutuhan untuk tenaga pendidik dan kependidikan, merencanakan pelaksanaan program, melakukan evaluasi program yang telah direncanakan. (2) Proses pelaksanaan program yaitu kepala madrasah menyiapkan program berupa seminar, workshop, pelatihan, bimbingan teknis dan diklat di tempat kerja. (3) implikasi yang didapatkan untuk peserta kegiatan program adalah bertambahnya ilmu pengetahuan, bertambahnya skill yang dimiliki, serta memiliki koneksi di luar lembaga pendidikan.

ABSTRACT

Sa'adah, Nur Lailatus. 2018. *The Strategy of Principal in Increasing the Competence of Teachers and Education Staff in Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo*. Essay. Management of Islamic Education, Faculty of Science Tarbiyah and Teacher Training Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dr. H. Nur Ali, M.Pd

Keywords: Strategy, Principal, the competence of Teachers and Education staff

The principal is the leader of educational institutions responsible for the management of educational institutions such as educational activities, madrasah administration, training of educators and education, and the utilization and maintenance of facilities and infrastructure. The increase of competence of educational and educational personnel depends on the head of the madrasah. The increase of competence is intended for human resources to keep up with the times, considering the world of education is not a static world but a dynamic world.

Increasing the competence of educators and education focuses on the basic competencies of educators and education. The principal performs the analysis of the needs that are necessary for the educator and the education staff at his institution. Then determined the effective strategy to improve the competency.

The purpose of this research is to know and describe: (1) process of principal's strategy in improving competence of educator and education staff, (2) implementation of principal's strategy in improving the competence of educator and education staff. (3) The implications of the implementation of the program increase the competence of educators and education staff.

The type of research conducted is qualitative research by conducting a qualitative descriptive approach. For data collection techniques, researchers conducted interviews, documentation and observation directly. Meanwhile, to confirm the researcher using data triangulation technique. The data analysis in qualitative research begins before entering the field, during the field, and after completion in the field.

The results found by researcher are: (1) The strategy process conducted by the principal by need analysis for teachers and education staff, plan for implementation program, and evaluate for program (2) the Process implementation of the program is the principal by preparing seminars, workshops, training, while technical guidance and on the job training (3) the implications obtained for the participants of the program activities are the increase of knowledge, the increasing skill they possess, and the connections outside the educational institution.

مستخلص البحث

السعادة, نور ليلة. 2018. استراتيجية رئيس المدرسة في زيادة كفاءة المعلمين والموظفين في المدرسة الثانوية سيدواورجوا. البحث الجامعي. قسم إدارة التربية الإسلامية, كلية التربية, جامعة مولانا مالك إبراهيم الحكومية بمالانج. المشرف: الدكتور الحاج نور علي, الماجستير.

الكلمات الأساسية : استراتيجية, رئيس المدرسة, زيادة كفاءة المعلمين

والموظفين

رئيس المدرسة هو قائد المؤسسة التعليمية المسؤولة عن إدارة المؤسسات التعليمية مثل الأنشطة التعليمية، وإدارة المدارس، وتدريب المعلمين والتعليم، واستخدام المرافق والبنية التحتية. يقود رئيس مدرسة دينية مؤسسة من الكفاءة الداخلية مثل الكفاءة الشخصية، والكفاءة الإدارية، والكفاءة في قيادة الأعمال، وكفاءة الإشراف، والكفاءة الاجتماعية. سوف تتطور المؤسسات التعليمية إذا كانت مدعومة بكفاءة من رئيس المدرسة والمعلمين وتعليمهم. تحسين كفاءة اختصاصيي التوعية والتعليم يعتمد على رأس المدرسة. تحسين هذه الكفاءة يهدف إلى الموارد البشرية لمتابعة تطور العصر، عالم التعليم هو عالم ديناميكي بدلاً من ثابت. زيادة كفاءة المعلمين والتعليم يركز على الكفاءات الأساسية للمعلمين والمعلمين. يقوم مدير المدرسة بإجراء ملاحظات ميدانية على احتياجات المعلمين والعاملين في مجال التعليم. ثم تحديد طرق فعالة لتحسين المعلمين والتعليم. الغرض من هذا البحث هو معرفة ووصف: (1) عملية استراتيجية رئيس المدرسة في تحسين المعلمين والتعليم. (2) لتنفيذ استراتيجية رئيس المدرسة في تحسين التربويين والتعليم. (3) الآثار المترتبة على تنفيذ البرنامج زيادة المربين والتعليم.

نوع هذا البحث هو البحث النوعي الوصفي. وأما النهج الذي اتبعه الباحث باستخدام النهج دراسة الحالة. بالنسبة لتقنيات جمع البيانات، الباحث تجمع البيانات بالتقنية الملاحظة، والمقابلات، والوثائق. وفي الوقت نفسه، للتحقق وفحص البيانات من مختلف تقنيات جمع البيانات ومصادر البيانات كانت الباحث تستخدم تقنيات التثليث البيانات. وأما يبدأ تحليل البيانات في هذا البحث النوعي قبل دخول المعهد، وأثناء البحث في ذلك المعهد، وبعد الانتهاء منه في البحث.

(1) عملية الإستراتيجية التي نتائج البحث من هذا البحث هي وجدت الباحثة عن:
عن طريق إعداد برامج ندوة وورش عمل وتدريب يقوم بها رئيس المدرسة
التوجيه الفني والشيكات الإدارية وطرق التعلم للمعلمين فحوصات برنامج التعلم
لموظفي التعليم. (2) تنفيذ البرنامج مرة واحدة في السنة من قبل المدرسة فيما يتعلق
بالأنشطة التي ينظمها مركز التعليم والتدريب ووزارة الدين لمدة ثلاثة أشهر أو
الآثار المترتبة على المشاركين في البرنامج هي زيادة المعرفة، (3) بطريقة متقطع
وزيادة المهارات التي يمتلكها، والاتصال خارج المؤسسة التعليمية



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada era globalisasi menjadi suatu kebutuhan yang primer, mengapa demikian ? karena pendidikan merupakan akar dari peradaban suatu bangsa. Apabila suatu bangsa yang maju, maka bangsa itu sangat menghargai pentingnya pendidikan. Pendidikan banyak digunakan umat manusia untuk menjawab tantangan zaman. Pendidikan dapat diperoleh dengan berbagai cara, pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal yaitu dengan kita mengikuti pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan, sedangkan pendidikan non formal dapat diperoleh dengan belajar di lingkungan, perpustakaan, atau tempat kursus.

Pendidikan formal yaitu pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan di bawah naungan dinas pendidikan atau kementerian agama. Sebuah lembaga pendidikan berdiri dengan dipimpin oleh seseorang yang biasa dikenal dengan kepala sekolah bagi sekolah umum yang dinaungi pendidikan nasional dan sebutan kepala madrasah untuk madrasah yang dinaungi oleh kementerian agama. Kepala sekolah atau madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan pribadi, karena pemerintah telah menetapkan kualifikasi untuk kepala madrasah.

² Mengembangkan sebuah lembaga pendidikan atau sekolah bukan hanya tugas dari kepala madrasah saja, namun tugas juga bagi seluruh warga madrasah.

Madrasah yang memiliki penilaian baik di mata masyarakat akan membawa dampak baik pada madrasah tersebut. Misalkan jumlah pendaftar peserta didik akan melebihi kuota yang disiapkan. Hal tersebut merupakan bukti bahwa madrasah mendapatkan kepercayaan dari pelanggan pendidikan. Ada banyak strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah agar madrasah yang dipimpinnya menjadi favorit. Pemikiran yang strategis sangat diperlukan untuk melakukan inovasi. Di dalam buku Sri Agustinus Wahyudi mengutarakan Menurut Kenichi Ohmae berpendapat bahwa berpikir strategik akan menghasilkan penyelesaian yang lebih kreatif dan berbeda bentuknya.³ Berpikir *strategic* yang dilakukan memiliki beberapa proses diantaranya : identifikasi masalah, pengelompokan masalah, proses abstraksi, penentuan metode pemecahan, rencana langkah-langkah yang akan diambil, memberikan bentuk nyata pada kesimpulan, timbulnya kesimpulan, validasi hipotesa pemecahan masalah dengan analisa, dan formasi.⁴

Ketika seseorang memiliki pemikiran strategis, berarti mereka sedang bergerak dengan cara yang solutif untuk menjawab permasalahan yang ada. Pemikiran strategis diawali oleh mengidentifikasi masalah, dimana harus mengetahui letak permasalahan agar bisa memberikan solusi yang strategis.

² Wahyusumidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritik dan permasalahan nya* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010), Hlm.84

³ Wahyudi, Sri Agustinus, *Manajemen Strategik Pengantar Proses berpikir Strategik* (Jakarta Barat: Binarupa Aksara), Hlm.4.

⁴ *Ibid.*, Hlm 7

Permasalahan-permasalahan yang ada hendaknya dikelompokkan pada sub-sub dan jenis permasalahan yang sedang dihadapi, Apabila ada suatu permasalahan atau kendala, sangatlah penting bagi seorang kepala madrasah untuk mengambil keputusan yang tepat dan strategis. Saat keputusan telah diambil, kemudian melakukan solusi yang telah ditetapkan dan melakukan evaluasi dari solusi permasalahan yang ada.

Kepala madrasah yang peduli akan tenaga pendidik dan kependidikan nya akan melahirkan sebuah lembaga pendidikan yang kredibel dan menjawab tantangan dari zaman nya. Kepala madrasah yang perhatian dengan madrasah nya akan melakukan usaha agar madrasah nya berkembang lebih baik dengan salah satu caranya yaitu meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah tersebut. Elemen yang terpenting dalam lembaga pendidikan yaitu tenaga pendidik dan kependidikan. Mengapa demikian? tenaga pendidik merupakan tonggak dari tercapainya impian dari orang tua terhadap putra putri mereka yang menimba ilmu di lembaga tersebut, sedangkan tenaga kependidikan adalah bagian pengelolaan administrasi serta pencatatan agar sistem yang baik dapat dibangun dalam lembaga tersebut. Begitu pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan bagi suatu lembaga pendidikan.

Adapun pengertian tenaga pendidik dan kependidikan itu dalam undang-undang, bahwa tenaga kependidikan bertugas melakukan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran,

menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan pengabdian dan penelitian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.⁵

Terdapat pengertian lain mengenai tenaga kependidikan bahwa tenaga kependidikan yang dimaksud meliputi: pengelola satuan pendidikan, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Pada dunia pendidikan bukan hanya tenaga pendidik saja yang memiliki kualifikasi, namun tenaga kependidikan juga memiliki kualifikasi yang harus dipenuhi. Setiap jenjang tenaga kependidikan memiliki kualifikasi yang berbeda, seperti Kepala Sekolah atau Madrasah, kepala TU, serta pelaksana teknis.⁶

Kemudian yang dimaksud tenaga pendidik adalah dewan guru yang berada di lembaga pendidikan tersebut. Tenaga pendidik banyak berinteraksi dengan peserta didik, serta dapat diartikan pula seorang profesional yang masuk kualifikasi dan mampu untuk membuat rangkaian perangkat pembelajaran.⁷

Dari dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan yaitu seorang profesional yang membantu kelancaran proses pendidikan dalam hal administrasi, serta hal-hal yang menunjang proses pendidikan. Kemudian untuk tenaga pendidik yaitu seorang profesional yang mampu dalam pembuatan pembelajaran, dari pembuatan RPP, pelaksanaan, evaluasi, dan melakukan perbaikan-perbaikan dalam pembelajaran.

⁵ H. Khumaidi, “*Tenaga Kependidikan dalam sistem pendidikan Nasional*” (analisis: aspek sumber daya pendidikan) , Jurnal Pendidikan, Edu-Math, Vol.4, 2013, hal : 83

⁶ Matry nurdin, *implementasi dasar-dasar manajemen sekolah dalam era otonomi daerah* (Aksara madani: Makassar, 2008) hlm. 131

⁷ *Ibid.*, hlm. 130

Sebuah lembaga pendidikan di dalamnya terdapat organisasi-organisasi yang kompleks dan setiap individu memiliki tugasnya masing-masing. Seperti halnya kepala sekolah, guru, serta pegawai yang membantu terlaksananya proses pendidikan di madrasah tersebut. Setiap komponen-komponen yang berada di lembaga pendidikan memiliki kompetensinya masing-masing. Kepala sekolah atau madrasah memiliki kompetensi antara lain kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, serta kompetensi sosial. Adapun penjelasan singkat dari tiap-tiap kompetensi sebagai berikut:

1. Kompetensi Kepribadian, merupakan kemampuan dan karakteristik personal yang mencerminkan realitas sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya Sehari-hari. Seperti: Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas disekolah. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin. Berhubungan dengan kepribadian yang dimiliki oleh kepala madrasah yang memimpin lembaga pendidikan. Apabila seorang pemimpin pendidikan memiliki kepribadian yang baik maka akan berdampak baik untuk lembaga pendidikan yang sedang dipimpinnya.⁸
2. Kompetensi Manajerial, merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien seperti melakukan perencanaan strategi yang akan digunakan agar terciptanya sistem yang efektif , menempatkan individu-individu bergerak sesuai dengan keahliannya

⁸ OBeeth's, *Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah*, ([http: www.google.com](http://www.google.com), diakses Rabu, 10 Oktober 2017 jam 03:38 wib).

masing-masing.⁹ Kepala sekolah atau madrasah dapat menjadi seorang manajer yang baik dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen, agar tercipta budaya sistem yang baik dan sesuai dengan aturan.

3. Kompetensi Kewirausahaan, merupakan Kemampuan menciptakan sesuatu yang baru, kreatif, inovatif untuk mewujudkan nilai tambah. Seperti: menciptakan inovasi yang berguna bagi sekolah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi yang terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah, memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.¹⁰ Dalam hal realita madrasah yang memiliki usaha seperti koperasi merupakan salah satu kompetensi kewirausahaan, koperasi dapat digunakan sebagai salah satu cara mendapatkan dana selain dari pemerintah. Selain itu, sekolah atau madrasah yang memiliki hal itu akan menjadikan koperasi sebagai sumber belajar untuk peserta didik.
4. Kompetensi Supervisi merupakan pengetahuan dan kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, menindaklanjuti program yang

⁹ OBeeth's, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*, (<http://www.google.com>, diakses Rabu, 10 Oktober 2017 jam 4:00 wib).

¹⁰ Bambang Wijanarko, *Konsep Kewirausahaan Bagi Kepala Sekolah*, (<http://www.google.com>, diakses Rabu, 10 oktober 2017, jam 07:08 wib).

ada di sekolah atau madrasah.¹¹ Seperti halnya Program-program yang berada di sekolah bukan hanya dilaksanakan saja oleh warga sekolah, namun kepala sekolah harus mengawasi proses berjalannya program itu apakah sudah sesuai dengan apa yang ada ataukah menimbulkan permasalahan sehingga harus segera ditemukan solusinya.

5. Kemampuan Sosial merupakan kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam bekerja sama dengan orang lain, peduli sosial, dan memiliki kepekaan sosial. Untuk praktik di lapangan kebanyakan kepala madrasah harus bisa beradaptasi dengan karakteristik yang berbeda-beda dari kebanyakan tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian kepala madrasah dapat membuat karakter yang berbeda-beda tersebut menjadi satu tim yang solid untuk memajukan lembaga pendidikan agar mencapai visi dan misi yang telah dituangkan.

Dari pengertian lima kompetensi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah sangat erat kaitanya memiliki kompetensi dasar tadi agar dapat memimpin madrasah dengan baik dan memberikan kesan terbaik saat masa kepemimpinan nya. Kepala madrasah dapat dijadikan panutan dengan melihat kepribadian yang ada pada diri beliau. Apabila sebuah lembaga pendidikan dipimpin oleh orang yang memiliki kepribadian yang baik, maka lembaga tersebut juga akan ikut baik. Kemudian untuk kepala TU serta pelaksana teknis ada kompetensi yang harus dipenuhi seperti kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis, serta kompetensi

¹¹ OBeeth's, *Kompetensi supervise Kepala Sekolah*, (<https://obeeth.wordpress.com>, diakses pada Rabu, 10 Oktober 2017, jam 7:30 wib).

manajerial.¹² Selanjutnya untuk pelaksa teknis dan petugas layanan khusus memiliki beberapa kompetensi seperti kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis. Selain kompetensi dari tenaga kependidikan, ada kompetensi dari tenaga pendidik diantaranya kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik.¹³

Kompetensi yang diajukan sebagai kualifikasi sangat mempengaruhi proses administrasi pada suatu lembaga pendidikan. Pada hal teknis memang peran tenaga kependidikan tidak menonjol seperti tenaga pendidik. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Saling berhubungan erat. Kualitas lembaga pendidikan dikatakan baik, kebanyakan melihat dari sisi administrasi serta organisasi yang berada di dalam lembaga tersebut. Namun hal ini tidak bisa dipukul rata karena masih banyak dari lembaga pendidikan yang mengangkat tenaga kependidikan belum sesuai dengan persyaratan yang ada.

Pada kenyataannya di lapangan, ketika kita melihat hal-hal yang sesuai dengan aturan sangat sedikit kita temui. Banyak sekali hal-hal yang tidak dipenuhi di lapangan, misalnya untuk kualifikasi akademik dari seorang tenaga administrasi yang belum mengikuti aturan dari pemerintah, seperti bukan alumni yang pernah mengenal ilmu mengenai administrasi, mereka banyak sekali masuk ke dalam dunia pendidikan untuk menjadi hanya sekedar operator dari madrasah. Ketidak sesuaian ini berlangsung bertahun-tahun dan mengakar dalam dunia pendidikan, sehingga apabila tidak ada yang berani memutus hal yang belum sesuai ini maka kesalahan

¹² Salinan Peraturan Menteri Pendidikan nomor 24 tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/ madrasah (Jakarta : 2000)

¹³ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta:Kencana Prenada Media grup,2011) hlm.30

akan terjadi terus menerus. Lembaga pendidikan membutuhkan tenaga kependidikan yang mengerti bukan hanya dalam hal administrasi namun juga mengenal berbagai aplikasi yang digunakan dalam dunia pendidikan.

Ada hal yang bukan ciri dari dunia pendidikan, yaitu sudah merasa puas dengan apa yang dimiliki, padahal dunia pendidikan memiliki sifat yang dinamis, dan bukan statis. Tenaga pendidik yang kebanyakan telah puas dengan hasil yang diperolehnya saat ini. Padahal dunia pendidikan selalu berkembang dan menuntut orang-orang yang bergerak di dalamnya untuk selalu mengikuti perubahan yang ada. Apabila kita tidak ingin mengikuti perubahan yang ada maka yang akan terjadi yaitu kemunduran dari dunia pendidikan.

Sebagai generasi penerus bangsa, harus berusaha untuk memperbaiki sistem pendidikan baik secara teoritis maupun secara teknik, melihat hal-hal yang belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan maka dibutuhkan usaha dan peran serta semua pihak agar ketidaksesuaian yang sedang menjadi hal “lumrah” dapat kita cegah.

Banyak sekolah atau madrasah yang belum sesuai dengan aturan pemerintah, seperti halnya lokasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah MTsN Sidoarjo, mereka memiliki banyak tenaga pendidik dan kependidikan. Adapun orang-orang tenaga kependidikan bagian administrasi atau pada bagian tata usaha ada yang berlatar belakang bukan dari alumni jurusan administrasi maupun manajemen pendidikan, kemudian pada tenaga pendidik yang jumlahnya juga lumayan banyak. Hal ini menarik peneliti untuk melihat secara lebih dalam bagaimana kepala madrasah meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki oleh

tenaga pendidik dan kependidikan yang mereka berlatar belakang bukan dari jurusan yang sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuhnya, serta mengamati strategi yang digunakan agar meningkatkan kualitas di dalam keterbatasan dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang ada. Selain itu, peneliti tertarik karena madrasah yang berlabel negeri identik dengan dana yang terbatas dari pemerintah, bagaimana pihak madrasah mensiasati permasalahan ini, karena pengembangan sumber daya manusia dalam madrasah juga penting, serta biaya yang diperlukan juga tidaklah sedikit.

Peneliti melakukan penelitian ini juga berdasarkan pengalaman dari beberapa peneliti sebelumnya seperti achmad jazuli yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI di SMPN 22 Malang”. Adapun hasil yang diperoleh diantaranya kepala madrasah berupaya untuk memberikan program diklat yang dilakukan di sekolah, memberikan motivasi terhadap tenaga pendidik, mendukung ide-ide kreatif tenaga pendidik.

Selain itu ada juga yang meneliti tentang “Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di MAN Wlingi-Blitar” diteliti oleh Umi Ni'matu Diana. Adapun hasil yang diperoleh setelah meneliti disana seperti mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan musyawarah guru bidang studi, memanfaatkan media cetak/ media masa, belajar individu. Berdasarkan pemaparan data di atas peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo.”**

B. Fokus Masalah

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, sehingga fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses strategi kepala madrasah dalam meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo?
2. Bagaimana proses pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo?
3. Bagaimana Implikasi dari pelaksanaan program meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian di atas, sehingga tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses strategi kepala madrasah dalam meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui Implikasi dari pelaksanaan program meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk Peneliti
 - 1) Sebagai bahan informasi tentang strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.

- 2) Sebagai bahan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang manajemen pendidikan islam khususnya dalam hal meningkatkan kompetensi pribadi.
2. Untuk Lembaga Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 - 1) Sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi bagi para praktisi pendidikan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di lembaga pendidikan.
 - 2) Sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi bagi para praktisi pendidikan dalam memperbaiki kinerja di lembaga pendidikan.
 - 3) Sebagai salah satu karya tulis ilmiah yang dapat menambah khazanah intelektual.
 3. Untuk Lembaga pendidikan yang bersangkutan
 - 1) Sebagai sumbangan literature pendidikan dalam memperkaya khasanah keilmuan dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.
 - 2) Sebagai bahan informasi tentang implikasi dari program kepala madrasah dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.

E. Definisi Operasional

1. Strategi

Strategi merupakan Pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi merupakan teknik dan taktik dapat diartikan kiat dari seorang komandan untuk memenangkan peperangan dalam mencapai tujuan utamanya. Strategi adalah kerangka yang membimbing dan

mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan.¹⁴

Manajemen strategi dapat diartikan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.¹⁵

Pengertian strategi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi merupakan keputusan yang diambil oleh pimpinan dengan memperhatikan alur-alur dari menganalisis lingkungan, menentukan arah organisasi, merumuskan strategi, dan melakukan pengendalian.

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah tidaklah asing kembali bagi orang-orang yang berada pada lingkungan pendidikan. Kepala madrasah merupakan seorang pemimpin yang ada pada suatu lembaga pendidikan. Kepala madrasah memiliki pengertian menurut Peraturan pemerintah no.28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 disebutkan bahwa “kepala sekolah bertanggung jawab atas kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”¹⁶ Kepala sekolah atau kepala madrasah adalah pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat.

Pengertian kepala madrasah di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah merupakan seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan yang

¹⁴ Wahyusumidjo., *Op.Cit.*, hlm.5

¹⁵ E.Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional* (Rosda Karya:bandung 2011)hlm.217

¹⁶ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosda Karya,2005), hlm.24-25

memiliki wewenang untuk mengambil keputusan yang tepat demi kelangsungan lembaga pendidikan yang dipimpin.

3. Kompetensi

Kompetensi bagi setiap individu itu penting, karena kompetensi dapat dikatakan sebagai keahlian yang dimiliki individu, atau dapat dikatakan sikap yang khas pada individu.

Pada buku yang ditulis martinis dan yamin mengutarakan bahwa Menurut pendapat McShane dan Glinow bahwa “kompetensi merupakan keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengaruh, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kearah performansi unggul.”¹⁷

Pengertian kompetensi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang terletak pada diri individu tersebut. kemampuan yang tidak sama dengan yang dimiliki individu lain, dan merupakan ke khas an dari individu tersebut.

4. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah hal yang tak asing lagi diperdengarkan telinga. Dunia pendidikan erat kaitannya dengan tenaga pendidik. Tenaga pendidik komponen penting dalam proses pembelajaran kepada peserta didik. Pengertian tenaga pendidik UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal : ” Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

¹⁷ Martinis yamin dan maisah, *standarisasi kinerja guru*, (gaung persada: Jakarta, 2010) hlm.1

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah.”¹⁸

Pemaparan dua hal diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan sama halnya dengan guru. Guru merupakan tenaga pendidik yang sering berinteraksi dengan peserta didik untuk menyampaikan materi pembelajaran sekaligus membimbing peserta didik untuk membentuk karakter mereka agar tercapai tujuan dari proses pendidikan tersebut.

5. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan orang yang mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dunia pendidikan mengenal tenaga kependidikan lebih banyak menangani dalam hal-hal administratif. Adapun pengertian tenaga kependidikan dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa “tenaga kependidikan merupakan seseorang yang memiliki tugas dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.¹⁹

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kependidikan adalah orang yang memiliki keahlian dalam bidang manajemen pendidikan serta membantu berjalannya kegiatan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan utamanya pada urusan administrasi dan prosedural laporan pada lembaga pendidikan.

¹⁸ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Kencana Prenada Media Grup: Jakarta, 2011) hlm.3

¹⁹ Retno Indah Rahayu, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah Dasar Harapan Nusantara Denpasar Bali*. Artikel manajemen pendidik dan kependidikan. Universitas Gresik. Tahun 2015

Pengertian operasional dari penelitian ini telah dijelaskan, dari pengertian diatas dapat kita hubungkan dengan fokus dari penelitian yaitu mengenai perencanaan, pelaksanaan, serta implikasi dari strategi kepala madrasah untuk peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Adapun perencanaan yang dilakukan dapat dilihat pada rencana kerja madrasah, untuk hal-hal teknis dapat kita lihat pada kegiatan sehari-hari yang dilakukan disana. Pelaksanaan yang dilakukan merupakan praktik dari rencana yang telah dipikirkan dengan segala resikonya. Kemudian implikasi dari kegiatan yang telah dilakukan ada peningkatan atau justru terjadi penurunan, dan dari tiap-tiap item akan dilakukan penjelasan sebab-sebanya.

F. Ruang Lingkup

Ruang lingkup merupakan batasan masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Hal ini merupakan bagian penting karena dengan hal tersebut kita akan mencari data sesuai dengan kebutuhan. Studi mengenai kepala madrasah bukan lah hal yang singkat namun hal-hal yang sangatlah kompleks, maka dari itu kita perlu untuk membatasi dalam penelitian ini. Peneliti membatasi penelitian pada hal-hal sebagai berikut :

1. Strategi kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya : mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan workshop, penataran, MGMP, membimbing guru, mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam forum operator, dan mengembangkan kompetensi yang ada pada tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Proses pelaksanaan program yang telah ditentukan seperti jenis program, peserta yang ikut serta dalam kegiatan, serta yang mengadakan kegiatan tersebut.
3. Implikasi yang diberikan dari program yang telah dilakukan.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti melakukan sistematika pembahasan dalam setiap bab nya, sebagai berikut:

Bab I berisi permasalahan secara keseluruhan yang dapat diperinci terdiri dari pendahuluan, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab II pada bab ini merupakan bab tentang kajian pustaka, yang didalamnya meliputi teori strategi, teori mengenai kepala sekolah atau Madrasah, teori mengenai kompetensi tenaga pendidik, teori mengenai tenaga kependidikan, teori mengenai pendidik menurut perspektif islam.

Bab III pada bab ini berisi mengenai metode penelitian, meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, analisis data, teknik pemeriksaan keabsahan data, serta tahapan-tahapan penelitian.

Bab IV pada bab ini berisi tentang pemaparan data, berkaitan dengan latar belakang objek yang meliputi sejarah singkat madrasah, struktur organisasi,

sarana dan prasarana, laporan hasil penelitian analisi, yang terdiri dari sub-sub penyajian analisis data.

Bab V pada bab ini berisi mengenai hasil penelitian, pembahasan hasil temuan peneliti yang dikemukakan pada bab IV

Bab VI pada bab ini berisi mengenai penutup yang dijelaskan pada bagian kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Strategi Kepala Madrasah

1. Pengertian Strategi

Lembaga pendidikan kerap kali saling bersaing untuk meningkatkan mutu pendidikan di lembaganya masing-masing. Lembaga pendidikan yang dikelola oleh tiap individu tidak adayang ingin lembaga pendidikan yang mereka pimpin menjadi lembaga pendidikan yang tertinggal. Oleh karena itu, kepala madrasah wajib memiliki strategi agar masyarakat tetap mempercayai pelayanan yang berada dalam madrasah tersebut. Kita tidak asing lagi dengan kata-kata strategi.

Strategi merupakan Pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi merupakan teknik dan taktik dapat diartikan kiat dari seorang komandan untuk memenangkan peperangan dalam mencapai tujuan utamanya. Dari beberapa pengertian strategi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi merupakan keputusan yang diambil oleh pimpinan dengan memperhatikan alur-alur dari menganalisis lingkungan, menentukan arah organisasi, merumuskan strategi, dan melakukan pengendalian.²⁰

Kepala madrasah dapat menggunakan-menggunakan pemikiran strategi masing-masing sesuai dengan kebutuhan yang ada. Karena setiap permasalahan memiliki cara strategis masing-masing dalam penentuan

²⁰ Wahyusumidjo, *Op.cit.*, hlm 5

nya. Menyusun cara strategis yang akan dilakukan memiliki proses-proses yang perlu dilalui, seperti : 1. Melakukan analisis lingkungan, 2. Formulasi strategi, 3. Implementasi strategi, 4. Pengendalian strategi.²¹ Hal tersebut akan dijelaskan secara singkat sebagai berikut :

1. Analisis Lingkungan

Analisis lingkungan yang dimaksud merupakan melihat lingkungan di sekitar baik secara internal maupun eksternal. Aktivitas analisis ini kerap dikaitkan dengan analisi SWOT. Hasil analisis SWOT yang didapatkan akan memberikan petunjuk mengenai kualitas dan kuantifikasi posisi organisasi yang kemudian akan memberikan rekomendasi berupa pilihan strategik generik serta kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi.²²

2. Formulasi Strategi

Formulasi strategi merupakan kegiatan menyusun strategi yang akan dilakukan, formulasi ini juga ditujukan untuk menghasilkan nilai-nilai utama dan orientasi strategis organisasi.²³

3. Implementasi Strategi

Implementasi merupakan aksi dari formulasi strategi yang telah ditentukan. implementasi strategi bertumpu pada : alokasi dan

²¹ Yusanto, Muhammad Ismail, Manajemen Strategis Perspektif Syariah(Jakarta:Khairul Bayaan, 2003), hlm.2

²² Ibid..hlm.11

²³ Ibid..

organisasi SDM, serta kepemimpinan, budaya organisasi hingga prosedur dan program.²⁴

4. Pengendalian Strategi

Pengendalian strategi merupakan tahapan paling akhir dari manajemen strategis, pengendalian strategi mencakup aspek penilaian kinerja yang berlanjut dengan berjalannya proses pemberian umpan balik. Penilaian kinerja dilakukan sesuai dengan prosedur dan tolak ukur yang telah ditetapkan.²⁵

2. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan pengertian dari sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan memberi ilmu. Kepala sekolah dan madrasah memiliki perbedaan hanya dalam tempatnya kepala sekolah sebutan untuk pemimpin suatu lembaga pada sekolah umum, sedangkan kepala madrasah sebutan seorang pemimpin pada lembaga pendidikan islam yang dinaungi oleh kementerian agama.

Secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai “ seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima

²⁴ Ibid.. hlm.13

²⁵ Ibid.. hlm.13

pelajaran”.²⁶ Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang diungkapkan Supriadi bahwa ada kaitan yang erat antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.²⁷

Selanjutnya kepala madrasah memiliki dua kata yaitu kepala dan madrasah. Pada pengertian ini kepala identik dengan ketua yaitu pucuk pimpinan yang mengatur segalanya dari administrasi hingga masalah-masalah yang terkecil. Sedangkan madrasah yaitu tempat belajar bagi siswa/ mahasiswa (umat islam). Madrasah juga dapat dimaknai dalam arti sempit yaitu rumah, istana, *kuttab*, perpustakaan, surau, masjid, dan lain-lain.²⁸

Selain itu, kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran madrasah. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa ”Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”²⁹

²⁶ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah*, (Jakarta: Grafindo Utama cet.3, 2002) hlm. 83

²⁷ Ibid.. hlm. 83

²⁸ Ririn Rahmawati, “Kepemimpinan Lembaga Pendidikan dalam mengintegrasikan Madrasah dengan Pesantren”, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah UIN Malang, 2009, hlm.25

²⁹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 24-25

Menyadari hal tersebut, setiap kepala madrasah di hadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya peningkatan manajemen kepala madrasah secara professional untuk menyukseskan program-program pemerintah yang sedang digulirkan. Yakni otonomi daerah, desentralisasi dan sebagainya, yang kesemuanya ini menuntut peran aktif dan kinerja profesionalisme kepala madrasah.

Kepala madrasah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Startegi ini dikenal dengan Manajemen Mutu Terpadu (MMT) atau Total Quality Manajement (TQM).³⁰

Dari pemaparan-pemaparan data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah yaitu orang yang memimpin sebuah lembaga pendidikan, dan berhak dalam pengambila keputusan baik permasalahan itu mikro maupun makro, serta mempertimbangkan kritik dan saran dari teman-teman sekitarnya untuk kemajuan lembaga pendidikan agar menjadi lebih baik.

³⁰ Ibid., hlm.26

3. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah

Pemimpin sebuah lembaga formal, kepala madrasah mempunyai peranan penting dalam menggerakkan lembaga pendidikan untuk mencapai suatu tujuan. Sebagai seorang pemimpin diharapkan oleh bawahannya dalam organisasi, dalam hal ini organisasi sekolah mengharapkan para pemimpinnya dapat memberikan arahan untuk kepentingan pencapaian tujuan sekolah.³¹ Adapun peran dan fungsi kepala sekolah atau madrasah antara lain kepala madrasah sebagai leader, kepala madrasah sebagai educator, kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah sebagai administrator, kepala madrasah sebagai supervisor, kepala madrasah sebagai innovator, kepala madrasah sebagai motivator.³² Pembagian peran dan fungsi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepala madrasah sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai leader memiliki arti bahwa kepala madrasah mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan melakukan pembagian tugas, serta melakukan pendelegasian apabila ada tugas khusus diluar jam mengajar.³³ Kepala madrasah ibarat sebuah alat transportasi kereta, dia adalah sebuah "lokomotif" yang berada paling depan

³¹ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2005) Hlm. 147

³² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet. 11 2011) hlm. 98

³³ Ibid., hlm. 115

sendiri dan diikuti oleh deretan "gerbong-gerbong" yang berada di belakangnya. Kereta yang dipimpin perjalanannya oleh "lokomotif" yang paling depan berarti memiliki tugas untuk membimbing dan mengantarkan "gerbong-gerbongnya" pada tujuan dari kereta tersebut.

Kepala madrasah sebagai leader akan tercermin dari kepribadian yang dimiliki kepala sekolah atau madrasah seperti sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.³⁴ Sifat-sifat yang telah disebutkan merupakan anugrah terbesar apabila lembaga pendidikan memiliki kepala madrasah dengan sifat tersebut karena madrasah akan menjadi tempat belajar yang tenteram dan nyaman serta madrasah dapat menjadi tempat mengembangkan pengetahuan yang dimiliki.

Kepala madrasah bukan hanya memiliki pengetahuan mengenai teoritik saja, namun dalam praktik kepala sekolah atau madrasah memiliki kemampuan-kemampuan sosial seperti memahami kondisi tenaga pendidik dan kependidikan nya, memahami kondisi karakteristik peserta didik, menyusun program-program untuk mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan, menerima kritik dan saran untuk hal yang konstruktif pada lembaga pendidikan. Kemampuan-kemampuan yang dimiliki kepala

³⁴ Lampiran peraturan menteri pendidikan nasional no.13 tahun 2007

madrasah tadi sangat bermanfaat dan akan menciptakan madrasah yang kondusif.

Pemahaman yang dimiliki kepala madrasah sebagai leader bukan hanya hal-hal di atas, namun juga ada pemahaman terhadap mengembangkan visi dan misi lembaga pendidikan serta melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.³⁵ Selain pemahaman di atas kepala madrasah memiliki kemampuan pemahaman untuk mengambil keputusan, dimana ketika ada suatu permasalahan bagaimana tindakan kepala madrasah apakah akan memutuskan sendiri atau mengikutsertakan komponen-komponen yang ada dan bersangkutan untuk mengambil keputusan.

Kemampuan lain yang dimiliki kepala madrasah adalah kemampuan berkomunikasi, kepala madrasah apabila pandai dalam berkomunikasi maka akan mendapatkan banyak teman dan relasi, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya mampu dalam menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, dan berkomunikasi dengan masyarakat dan orang tua, bila komunikasi-komunikasi berjalan dengan baik akan terjalin hubungan yang baik pula, begitu pula sebaliknya.³⁶

Kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikan memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda-beda. Ada yang

³⁵ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.11 2011) hlm.116

³⁶ *Ibid.*.

menggunakan tipe demokratis, otoriter, laissez-faire. Tipe-tipe kepemimpinan itu memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Kepala madrasah dapat menggunakan salah satu tipe kepemimpinan atau menggabungkan tipe-tipe kepemimpinan karena menggunakan tipe kepemimpinan itu juga melihat iklim dan kondisi di lapangan.

Kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah atau sekolahnya, dengan adanya tugas tersebut maka kepala madrasah wajib melakukan hal itu demi kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Pemaparan-pemaparan mengenai kepala madrasah dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah sebagai leader merupakan tonggak pimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan, dimana akan memimpin, mengambil keputusan, serta akan menjadi suri tauladan untuk rekan-rekan yang bekerja dengan kepala madrasah tersebut.

Kepala madrasah sebagai leader sangatlah penting bagi sebuah lembaga pendidikan, karena di tangan kepala madrasah inilah lembaga pendidikan akan berjalan dipimpin untuk melakukan visi dan misi yang dirumuskan untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan harapan.

b. Kepala Madrasah sebagai *Educator*(pendidik)

Kepala madrasah sebagai *educator* memiliki arti bahwa kepala madrasah memiliki tugas untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, menciptakan iklim lembaga pendidikan yang kondusif, memberikan nasehat, memberikan dorongan, dan melaksanakan model pembelajaran.

Sebagai *educator* kepala madrasah senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru, meningkatkan kualitas tersebut dapat dilakukan dengan misalnya mengikut sertakan dalam kegiatan penataran, atau memberikan motivasi-motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi yang dimiliki.³⁷

Cara-cara tersebut dapat dilakukan oleh kepala madrasah sebagai *educator* atau pendidik untuk tenaga pendidik agar tenaga pendidik yang dimiliki oleh lembaga pendidikan tersebut kredibel dan dapat dipersaingkan dengan lembaga pendidikan lainnya.

Kepala madrasah sebagai *educator* bahwa di dalam sebuah lembaga pendidikan kegiatan pembelajaran merupakan hal yang terpenting, guru merupakan pelaksana dan pengembang saja. Kepala madrasah yang memiliki perhatian lebih untuk kebaikan pembelajaran maka akan melakukan hal yang meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

³⁷ *Ibid.*, hlm.98

Kepala madrasah agar kompetensi tenaga pendidik lebih baik dapat melakukan cara seperti memperhatikan dan memberikan saran-saran kepada tenaga pendidik agar mereka menjadi tenaga pendidik yang profesional dengan metode-metode yang dapat digunakan salah satunya yaitu mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan penataran.

c. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Pemahaman manajemen merupakan hal yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Kepala madrasah menjadi manajer dengan kemampuan bahwa mampu untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kompetensi-kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan kompetensi yang ada pada dirinya.³⁸

Kepala madrasah sebagai manajer dapat dilihat melalui perencanaan program-program sekolah atau madrasah dari program sekolah jangka panjang, program sekolah atau madrasah jangka menengah, serta program sekolah atau madrasah jangka pendek.

Kemampuan kepala madrasah bukan hanya apa yang diuraikan diatas, namun juga kemampuan untuk menyusun organisasi personalia sekolah, seperti pengelola laboratorium, perpustakaan,

³⁸ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.11 2011) hlm.103

serta penyusunan untuk panitia kegiatan-kegiatan temporer.³⁹ Kepala madrasah dalam menyusun personalia juga memiliki kewajiban untuk mengembangkan kompetensi para personalia tersebut agar menjadi lebih baik lagi, kepala madrasah memberikan fasilitas agar tenaga pendidik dan kependidikan meningkatkan kompetensinya seperti mengikutsertakan pada kegiatan seminar, workshop, himpunan guru mata pelajaran, serta kegiatan-kegiatan yang dirasa dapat meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan.

Kepala madrasah sebagai manajer dapat kita ketahui bahwa beliau-beliau yang mampu untuk melakukan perencanaan dari program terkecil dari lembaga pendidikan, misalkan pada program harian, kemudian melakukan perencanaan pada program-program mingguan yang akan dilakukan pada lembaga pendidikan tersebut, selanjutnya melakukan perencanaan pada program-program semester dan program-program tahunan pada lembaga pendidikan tersebut.

Kepala madrasah selain melakukan perencanaan beliau-beliau juga melakukan pelaksanaan pada program yang telah dibuatnya, melakukan pengawasan serta penilaian-penilaian terhadap program-program yang telah dibuat. Apabila terdapat

³⁹ *Ibid.*, hlm.106

permasalahan maka beliau juga akan mencari solusi terbaik untuk permasalahan tersebut.

Kepala madrasah haruslah melakukan perencanaan-perencanaan tersebut dengan matang karena perencanaan yang dibuat akan dilakukan pada masa yang telah ditentukan dan akan dilakukan evaluasi atau perbaikan seiring berjalannya waktu agar menjadi lebih baik. Perencanaan-perencanaan yang dibuat tidaklah selalu berjalan dengan baik, maka dari itu, terkadang harus menyiapkan solusi dan strategi agar kendala yang tiba-tiba muncul dapat diselesaikan, begitulah kepala madrasah sebagai manajer.

d. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator berkaitan erat dengan aktivitas pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah atau madrasah. Secara khusus kepala madrasah memiliki keahlian dalam mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi kearsipan, serta mengelola administrasi keuangan. Apabila administrasi dilakukan dengan baik, maka akan terbentuk sistem yang baik pula. Kemudian madrasah tersebut akan berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan menurut kepala sekolah atau madrasah serta menurut aturan pemerintah.⁴⁰

⁴⁰ *Ibid.*, hlm.107

Kepala madrasah sebagai administrator dapat disimpulkan bahwa beliau haruslah mampu dalam hal-hal administrasi seperti halnya tentang persuratan yang ada di lembaga pendidikan, bagaimana alur yang akan dibuat ketika ada surat masuk, catatan-catatan apa saja yang perlu disiapkan, bagaimana cara kerja dan alur-alur yang perlu dilewati ketika akan membubuhkan tanda tangan dalam surat. Sistem administrasi seperti itulah yang harus dibuat dalam sebuah lembaga pendidikan. Tertib administrasi yang dilakukan akan membawa perubahan pada lembaga pendidikan yang lebih baik.

Kepala madrasah sebagai administrator bukan hanya administrasi surat menyurat saja, namun berhubungan juga tentang pengelolaan keuangan, tercapainya peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan tidak terlepas dari faktor keuangan atau biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran untuk program peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, karena pengelolaan biaya sangat mempengaruhi tingkat kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

e. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Supervisi merupakan suatu proses suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar

dapat meningkatkan kinerja serta pelayanan dari lembaga pendidikan.⁴¹

Di dalam buku yang ditulis oleh M. Daryanto menyatakan bahwa Menurut sergiovanni dan starrat menyatakan bahwa

” supervision is a proprocess designed to help teacher and supervisor learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skills to better serve parents and schools; and to make the school a more effective learning community”.

Selain itu, ada pengertian lain mengenai supervisi, supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan.⁴²

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa supervisi yaitu kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk memberikan pengawasan kepada tenaga pendidik dan kependidikan terkait kinerja-kinerja dan dilakukan evaluasi serta melakukan saran-saran apabila diperlukan.

Kepala madrasah sebagai supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab membina, memantau, dan memperbaiki proses pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Tanggungjawab ini dikategorikan sebagai tanggungjawab supervisi, supervisi sebagai proses membantu guru-guru guna memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran kurikulum. Hal ini

⁴¹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2011), hlm.111

⁴² M.Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998) hlm.84

terkandung bahwa kepala sekolah atau madrasah adalah supervisor dalam membantu guru secara individual maupun kelompok untuk memperbaiki pengajaran dan kurikulum serta aspek lainnya.⁴³

Kepala madrasah dapat mengadakan supervisi secara berkala, misalkan supervisi untuk mengamati proses pembelajaran di dalam kelas. Kepala madrasah dapat melihat secara langsung terakit dengan metode, cara mengajar, serta keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Kegiatan supervisi ini dapat mengetahui kelemahan serta keunggulan seorang guru tersebut, dan mengetahui tingkat kompetensi tenaga pendidik yang telah dikuasai. Selanjutnya diharapkan kepala madrasah mengadakan tindak lanjut, memberikan solusi serta melakukan pembinaan agar tenaga pendidik yang bersangkutan dapat memperbaiki kekurangannya dan mempertahankan keunggulannya atau meningkatkan keunggulannya.

Apabila supervisi dilakukan oleh kepala madrasah maka harus memiliki kemampuan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian selain dalam hal diatas. Pengawasan serta pengendalian dilakukan memiliki manfaat agar para tenaga pendidik dan kependidikan tidak banyak melakukan penyimpangan-penyimpangan. Selanjutnya akan berdampak pada

⁴³ Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000) hlm.112

kinerja serta pelayanan yang baik untuk pelanggan lembaga pendidikan.

f. Kepala Madrasah sebagai Innovator

Kata innovator seringkali diperdengarkan di kalangan pendidikan, yang sebenarnya berasal dari kata inovasi yang memiliki arti singkat melakukan sedikit modifikasi dengan apa yang telah ada. Sedangkan Innovator memiliki arti bahwa seseorang yang melakukan inovasi dengan hal atau program pendidikan yang sudah ada. Jadi inovasi merupakan kegiatan yang dilakukan dan innovator merupakan orang yang melakukan kegiatan.

Kepala madrasah sebagai innovator dapat dilihat dari kemampuan nya dalam memilih strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, kemudian mampu dalam melakukan pengawasan serta memberikan saran-saran yang konstruktif untuk kemajuan bersama.⁴⁴

Kepala madrasah dapat dikatakan sebagai innovator apabila dalam kesehariannya tercermin beberapa cara-cara yang ia lakukan dalam melakukan pekerjaan nya seperti konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.⁴⁵ Hal- hal yang dilakukan

⁴⁴ E.Mulyasa, *Op.cit.*, hlm.118

⁴⁵ Ahmad Jazuli, "Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi professional guru PAI di SMPN 22 Malang", *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah UIN Malang, 2013, hlm 25

oleh kepala sekolah atau madrasah akan diberikan penjelasan singkat sebagai berikut :

- 1). konstruktif, dimaksudkan dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, kepala madrasah harus berusaha mendorong dan membina secara optimis agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melakukan tugas yang diamanahkan. Kepala madrasah dapat memberikan saran-saran yang membangun, agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melakukan tugas dengan baik, dan peningkatan kompetensi pada bidangnya.
- 2). Kreatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan kompetensi serta profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan dapat menemukan cara baru atau gagasan baru, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dapat memahami tugas mereka kemudian dapat mencapai visi dan misi dari lembaga pendidikan tersebut. Kepala madrasah dapat memberikan pancingan-pancingan terkait dengan ide-ide kreatif agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat menemukan cara-cara kreatif dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
- 3). Delegatif, dimaksudkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan kepala madrasah dapat mendelegasikan tugas kepada tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas,

jabatan, serta kemampuan masing-masing. Kepala sekolah atau madrasah dapat memberikan tugas dan jabatan sesuai dengan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan. Karena dengan diamanahkan tugas tenaga pendidik dan kependidikan secara tidak langsung akan berfikir luas dan membuka cakrawala nya agar berkembang, dengan banyaknya permasalahan yang dihadapi memaksa mereka agar memiliki solusi dan strategi-strategi.

4). Integratif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme serta kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan kepala madrasah mamapu mensinergikan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien, dan produktif. Kepala madrasah dapa membuat suasana kerja seluruh komponen di lembaga pendidikan tersebut merupakan sati tim yang harus bekerja sama agar tujuan yang diharapkan tercapai sesuai dengan keinginan nya. Apabila kepala madrasah dapat mensinergikan seluruh komponen, lembaga pendidikan akan solid dan tujuan akan tercapai dengan waktu ynag efektif dan pemikiran yang produktif.

5). Rasional dan obyektif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah kepala madrasah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan-pertimbangan

rasio dan obyektif. kepala madrasah apabila mendapatkan suatu permasalahan mengambil keputusan haruslah rasional dan obyektif, bukan berdasarkan subyektifitas, apabila berdasarkan subyektifitas akan menimbulkan permasalahan baru, dan akan memperkeruh keadaan. Karena pentingnya rasional dan obyektif, maka ketika mengambil keputusan haruslah berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dengan memikirkan dampak baik dan dampak buruknya.

6). Pragmatis, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan kepala madrasah harus berusaha menetapkan kegiatan-kegiatan atau target sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan serta lembaga pendidikan itu sendiri. Lembaga pendidikan dipimpin oleh seorang kepala madrasah, lembaga pendidikan pasti memiliki program kerja untuk lembaganya, menentukan program kerja baiknya melihat kemampuan yang dimiliki oleh lembaganya agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

7). Keteladanan, dimaksudkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan maka kepala madrasah harus berusaha menjadi tauladan yang baik untuk orang-orang disekitarnya. Kepala madrasah apabila ingin memberikan kesan terbaik bagi orang

atau ingin membuat orang lain berkesan hendaklah memberikan keteladanan, karena dengan keteladanan orang akan berkesan dan kepala madrasah dapat dijadikan contoh serta panutan bagi lingkungan sekitarnya.

- 8). adaptabel dan fleksibel, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah atau madrasah, kepala sekolah atau madrasah harus berusaha untuk beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga pendidik dan kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah dapat melakukan cara ini, karena dengan beradaptasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Beberapa hal diatas dapatlah diambil kesimpulan secara singkat bahwa kepala madrasah sebagai inovator harus berusaha untuk mencari gagasan –gagasan baru agar lembaga pendidikan yang dipimpinnya memiliki ciri khas tersendiri dari lembaga pendidikan yang lain.

g. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Kepala madrasah memiliki strategi dalam memberikan semangat untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang dipimpinnya.

⁴⁶ Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan ⁴⁷ , selanjutnya akan dipaparkan sedikit penjelasan nya sebagai berikut :

1. Pengaturan Lingkungan Fisik

Lingkungan yang kondusif pada lembaga pendidikan akan menumbuhkan motivasi pada tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kepala madrasah mampu membangkitkan semangat pada tenaga kependidikan untuk melakukan tugasnya secara optimal. Lingkungan fisik dapat dikatakan lingkungan kerja bagi tenaga pendidik dan kependidikan, apabila lingkungan tersebut nyaman atau kondusif hal tersebut dapat berdampak baik bagi produktivitas tenaga penmdidik dan kependidikan.

2. Pengaturan Suasana Kerja

Suasana kerja yang harmonis dapat berpengaruh pada kinerja yang dilakukan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan madrasah yang aman dan menyenangkan. Suasana kerja sangat berpengaruh sekali dalam kegiatan yang dilakukan, karena apabila suasana kerja dari awal tidak

⁴⁶ *Ibid.*, hlm.120

⁴⁷ Ahmad Jazuli, "Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi professional guru PAI di SMPN 22 Malang", *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah UIN Malang, 2013, hlm 23

kondusif, hal itu akan berpengaruh pada kinerja, akan berdampak pada suasana hati, apabila semakin buruk, maka kinerja akan terganggu dan akan banyak menghabiskan waktu untuk pengerjaan.

3. Disiplin

Disiplin dalam dunia kerja sangat baik karena disiplin diharapkan dapat tercapainya tujuan secara efektif, dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas dari sekolah atau madrasah. Kepala madrasah yang menerapkan disiplin kerja akan membentuk karakter tenaga pendidik dan kependidikan yang tegas, dan teratur.

4. Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Salah satunya yaitu dorongan yang dapat mempengaruhi dari dalam diri tenaga kependidikan itu sendiri. Dengan adanya dorongan atau motivasi diharapkan akan lebih bersemangat serta dapat memberikan hasil yang terbaik untuk sekolah atau madrasah. Kepala madrasah harus mengerti keadaan kepribadian tenaga pendidik dan kependidikan yang dinaunginya, ada kalanya pribadi yang sangat suka diberi motivasi dan itu sangat berdampak pada kinerja nya, individu rata-rata menyukai apabila saat mereka melakukan pekerjaan diberi motivasi atau dorongan, karena

dengan memberikan hal tersebut seorang individu merasa dihargai dan memiliki arti.

5. Penghargaan

Penghargaan ini sangat penting, karena dengan adanya penghargaan diharapkan akan memberikan stimulus supaya tenaga pendidik dan kependidikan lebih meningkatkan kembali kinerjanya. Dunia kerja mengenal istilah *reward and punishment*, dua hal itu termasuk jenis dari penghargaan. Ketika seseorang melakukan kesalahan maka dia akan mendapat hukuman dengan tujuan individu tersebut belajar dari kesalahan dan tidak mengulangi kesalahannya. Ketika seseorang melakukan hal dengan benar, maka dia berhak mendapat penghargaan berupa hadiah, dengan tujuan agar individu tersebut lebih bersemangat dan meningkatkan kinerjanya.

4. Kompetensi Kepala Madrasah

Kepala madrasah bukan menjabat tanpa adanya pemilihan atas kualifikasi yang dipenuhi dan kompetensi yang ada dalam individu tersebut. Kepala madrasah memiliki kompetensi untuk mendukung kinerjanya agar dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah direncanakan. Adapun kompetensi yang dimiliki oleh kepala madrasah antara lain kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi

supervise, dan kompetensi sosial.⁴⁸ Tiap-tiap kompetensi akan dipaparkan sebagai berikut:

1) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala madrasah, kompetensi ini berhubungan dengan perilaku dan sikap keseharian seorang kepala sekolah atau madrasah. Kepala madrasah yang baik haruslah memiliki kepribadian yang baik, karena pemimpin akan dilihat kepribadiannya oleh orang-orang yang berada di sekitar lingkungannya.

Kepala madrasah memiliki kompetensi kepribadian seperti memiliki akhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi yang baik, kemudian menjadi tauladan dari perilakunya. Karena sejatinya pemimpin dijadikan contoh oleh panutannya.

2) Kompetensi manajerial

Kompetensi manajerial merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta melakukan kontrol atau pengawasan. Kompetensi manajerial dari kepala madrasah yaitu menyusun perencanaan sekolah atau madrasah untuk berbagai komponen seperti peserta didik, sarana prasarana, personalia, dan lain lain.

⁴⁸ Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007

Kompetensi manajerial haruslah dimiliki oleh kepala madrasah, karena dengan kompetensi ini seorang kepala madrasah dapat menentukan sistem yang harus dilakukan, agar dapat mengelola lembaga pendidikan dengan baik.

3) Kompetensi kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh kepala madrasah dalam mencari dana tambahan untuk lembaga pendidikan, atau membuat usaha yang berkesinambungan agar lembaga pendidikan tersebut dapat mandiri untuk mencari dana tambahan, disamping dana yang diberikan pemerintah. Kompetensi ini mengharapkan agar kepala madrasah menciptakan inovasi yang berguna untuk lembaga pendidikan yang dipimpinnya, kemudian pantang menyerah dalam menghadapi masalah yang sedang dihadapi, serta menemukan solusi terbaik dari masalah yang dihadapi.

4) Kompetensi supervisi

Kompetensi supervisi merupakan kemampuan yang dimiliki kepala madrasah dalam melakukan pengawasan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam hal kinerja serta administrasi. Pada kompetensi ini kepala madrasah dapat merancang perencanaan dalam program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru.

5) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kompetensi seseorang yang dapat berhubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya untuk membangun hubungan kerjasama yang baik. Pada kompetensi ini kepala madrasah

bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

Kepala madrasah harus berusaha memiliki lima kompetensi tersebut, karena kompetensi itu dapat menjadi bekal kepala madrasah dalam memimpin serta membimbing orang-orang yang berada serta bekerja sama dengan kepala sekolah atau madrasah dalam suatu lembaga pendidikan.

H. Tinjauan tentang Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kualitatif atau kuantitatif. Pengertian lain dari Kompetensi merupakan suatu tugas yang memadai atas kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Selain itu kompetensi juga memiliki pengertian dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “pengertian kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.”⁴⁹

Spencer mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang atau individu dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang lama.⁵⁰ Adapun pengertian Kompetensi merupakan perpaduan dari

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2005 tentang pengertian kompetensi

⁵⁰ Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional* (Kharisma Putra Utama: Jakarta, 2017) hlm. 1

pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Kompetensi merupakan skill yang berada dalam individu tersebut. Pada dunia kerja kompetensi yang dimiliki diharapkan selalu berkembang dan mengikuti zaman nya. Sesuai dengan hadis riwayat bukhori yang artinya: “muslim yang sempurna adalah muslim yang menyelamatkan muslim dari bahaya lisan, tangannya, muhajir adalah orang yang hijrah dari apa yang dilarang oleh Allah SWT” dari hadis tersebut dapat kita simpulkan bahwa menjadi pribadi yang selalu berkembang agar menjadi lebih baik adalah anjuran dari agama.

Kompetensi berkaitan erat dengan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja baru, dimana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan, kemampuan yang dimilikinya.⁵¹

Dari beberapa pengertian kompetensi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat dilakukan dan akan selalu berkembang serta bertambah keahlian individu tersebut karena tuntutan zaman.

Kompetensi yang ada pada individu bukan hanya itu-itu saja, namun kepala sekolah atau madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan nya, dengan memperhatikan kemampuan dan kondisi sekolah.⁵²

⁵¹ Jejen musfah, *Op.Cit*, hlm. 27

⁵² Martinis yamin dan maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta : gaung persada, 2010) hlm. 49

Kepala sekolah atau madrasah mendapatkan amanat secara langsung dari undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 40 bahwa "pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas."⁵³

Dari undang-undang yang disahkan pemerintah, maka kepala sekolah atau madrasah wajib untuk memberikan pengembangan kualitas atau bisa dikatakan pengembangan kompetensi pada pendidik dan tenaga kependidikan yang dinaungi oleh lembaga pendidikan tersebut.

2. Kompetensi Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik merupakan guru yang memiliki tugas untuk merencanakan proses pembelajaran dari awal hingga akhir pembelajaran. Guru bukan hanya memberikan materi dalam kelas, namun guru juga memberikan contoh dalam kehidupan sehari-hari agar tertanam jiwa-jiwa teduh pada peserta didik. Adapun pengertian lain tenaga pendidik di sama artikan dengan guru, menurut undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 menyatakan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

⁵³ Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Kencana Prenada Media Grup : Jakarta, 2011) hlm.10

didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, menengah.⁵⁴

Dari dua pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas dalam pembelajaran untuk mencetak generasi bangsa yang berpendidikan serta berkarakter.

Adapun kompetensi yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dari kesemuanya akan dijelaskan sedikit pada uraian berikut ini:

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan bagi tenaga pendidik dalam hal pembawaan dirinya. Menurut tinjauan psikologi, kepribadian pada prinsipnya adalah susunan atau kesatuan antara aspek perilaku mental (pikiran, perasaan, dan sebagainya) dengan aspek perilaku behavioral (perbuatan nyata). kompetensi kepribadian dari seorang guru atau tenaga pendidik dapat dicontohkan Seperti: berakhlak mulia, mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, teladan, dapat mengevaluasi kinerja sendiri.⁵⁵ jadi seorang tenaga pendidik dapat memberikan tauladan bagi peserta didik agar peserta didik tersebut memiliki karakter sesuai dengan tujuan bangsa mendidik anak-anak bangsa menjadi manusia berkarakter Pancasila.

⁵⁴ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Kencana Prenada Media Grup : Jakarta, 2011) hlm.3

⁵⁵ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru* (Kencana Prenada Media Grup: Jakarta, 2011) hlm.42

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah maupun madrasah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.⁵⁶ Kompetensi profesional dapat diartikan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.⁵⁷ dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menguasai materi pada bidang pelajaran nya.

Tugas guru merupakan mengajarkan pengetahuan kepada murid-murid. Guru bukan hanya sekedar memahami pengetahuan saja, namun segalanya secara mendalam. Kompetensi profesional merupakan kemampuan untuk penguasaan materi pembelajaran meliputi: konsep, struktur, dan metode keilmuan, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.

Guru dapat dikatakan profesional bahwa mereka tenaga pendidik yang paham mengenai seluk beluk pembelajaran dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, serta evaluasi. Materi-materi juga harus dikuasai oleh guru atau tenaga pendidik yang profesional.

⁵⁶ Martinis dan Maisah, *Op.Cit.*, hlm 11

⁵⁷ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Elex Media Komputindo: Jakarta, 2017) hlm.104

3. Kompetensi Sosial

Manusia merupakan makhluk sosial seperti halnya tenaga pendidik juga makhluk sosial yang artinya dimana tidak dapat hidup melainkan dengan bantuan atau interaksi dengan orang lain.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan tenaga pendidik untuk berkomunikasi dengan peserta didik, seperti : berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi, bergaul secara efektif dengan peserta didik.⁵⁸

Guru harus berusaha menjalin komunikasi yang baik dengan siswa siswi nya, agar siswa siswi mereka dapat belajar dengan baik karena mereka telah menjalin komunikasi yang baik dengan guru, hal ini dapat membantu untuk mencapai dari tujuan pendidikan.

4. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan pedagogis maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam mengelola peserta didik yang meliputi : pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman tentang peserta didik, pengembangan kurikulum , perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar.⁵⁹ Kompetensi pedagogic dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru untuk memberikan pemahaman kepada peserta didik, dengan metode yang akan digunakan.

⁵⁸ Jelen., *Op.cit.*, hlm.52

⁵⁹ *Ibid.*, hlm.30-31

3. Kompetensi Tenaga Kependidikan

Seperti yang dijelaskan diatas tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, serta melakukan pengelolaan administrasi dan tata persuratan.

Adapun yang termasuk dalam tenaga kependidikan adalah kepala sekolah atau madrasah, wakil-wakil kepala sekolah atau madrasah, kepala urusan tata usaha, laboran, pustakawan, pelatih ekstrakurikuler, serta petugas keamanan. Setiap tenaga kependidikan diatas memiliki kompetensi yang berbeda-beda. Pertama, Kompetensi Kepala madrasah yang harus dimiliki yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, serta kompetensi sosial. Kelima kompetensi ini sangat membantu dalam hal teknis maupun non teknis dalam melakukan tugas sebagai kepala sekolah atau madrasah. Kedua, kompetensi kepala tenaga administrasi yang meliputi antara lain kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi sosial, kompetensi teknis.⁶⁰ Berikut sedikit penjelasan mengenai kompetensi yang dimiliki oleh kepala tenaga administrasi.

1. Kompetensi Kepala Tenaga Adminitrasi

Kepala tenaga administrasi merupakan orang yang memimpin tata urusan persuratan atau tata administrasi dalam sebuah lembaga

⁶⁰ Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan no.24 tahun 2008

pendidikan, agar berjalan sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini berhubungan dengan pribadi individu tersebut. Kompetensi kepribadian berhubungan dengan perilaku dan sikap individu tersebut di tempat kerja. Kompetensi ini meliputi: jujur, komitmen terhadap tugas yang diembannya, konsisten dengan nilai dan keyakinannya. Kompetensi yang dimiliki ini sangat mendukung saat dilakukan dalam bekerja, agar tugas-tugas yang telah diembannya berjalan dengan baik, maka kompetensi ini harusnya ada pada diri seorang kepala tenaga administrasi.

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini merupakan kemampuan seorang kepala tenaga administrasi untuk berinteraksi dengan staf-staf nya. Kompetensi sosial ini juga berperan untuk menciptakan suasana ruang kerja yang kondusif, agar bekerja dapat dilakukan dengan efektif dan produktif. Kompetensi ini sangatlah penting, karena dalam bekerja kita tidak bisa tanpa bantuan orang lain, maka dari itu kemampuan sosial seorang kepala administrasi sangat diperlukan untuk dapat berkomunikasi dengan rekan kerjanya. Kemampuan ini meliputi: berpartisipasi dalam kelompok, memberikan pelayanan, menepati janji, komunikatif, membangun hubungan kerja yang harmonis.

c. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial ini merupakan keahlian dari seorang kepala administrasi, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dari sistem yang telah ditetapkan. Kompetensi manajerial sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan, karena kebanyakan orang awam melihat apabila administrasi sebuah lembaga itu baik, maka lembaga tersebut dapat dikatakan berkualitas. Kompetensi manajerial diantaranya: membantu mendokumentasikan hasil pemantauan pelaksanaan standar nasional pendidikan, menentukan strategi penyelesaian tugas, menyusun uraian tugas tenaga kependidikan, memberi arahan, memotivasi staf, mengendalikan penyusunan laporan.

Kemampuan manajerial sangatlah banyak karena ini merupakan inti dari kompetensi yang memang perlu dimiliki oleh kepala tenaga administrasi.

d. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis merupakan keahlian dari seorang kepala administrasi dalam hal-hal teknis di lapangan. Kompetensi ini perlu dimiliki oleh seorang kepala administrasi, karena kemampuan ini merupakan kemampuan spontanitas yang ada di lapangan saat itu, bagaimana seorang individu menghadapi permasalahan dengan waktu yang spontan. Adapun keahliannya meliputi: memahami peraturan-peraturan kepegawaian, memiliki

ide baru, berani mengambil resiko. Hal-hal teknis di lapangan memiliki kejadian yang kompleks dan diperlukan beberapa keahlian tersebut.

Ketiga, merupakan kompetensi dari pelaksana urusan yang terdiri dari tiga kompetensi meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi teknis. Adapun penjelasan akan dijelaskan secara umum sebagai berikut:

1. Kompetensi Pelaksana Urusan

Kompetensi pelaksana urusan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh rekan yang akan membantu pekerjaan dari kepala tenaga administrasi. Penjelasan yang dimiliki oleh kompetensi pelaksana urusan sebagai berikut:

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini berhubungan pada individu tersebut dimana sikap dan perilaku yang ada pada diri individu. Kemampuan ini penting dimiliki karena sopan santun sangatlah dijunjung tinggi dalam dunia pendidikan, maka dari itu kepribadian individu pelaksana urusan juga dinilai oleh pelanggan pendidikan. Beberapa kemampuan yang dimilikinya meliputi: berperilaku sesuai kode etik, jujur, serta komitmen dengan tugasnya. Kemampuan-kemampuan tersebut sangat diperlukan pada dunia kerjanya.

b. Kompetensi Sosial

Kemampuan sosial merupakan kemampuan individu tersebut berinteraksi dengan orang lain. Pelaksana urusan akan berinteraksi dengan banyak pelanggan dari lembaga pendidikan tersebut, kemampuan sosial ini harus dimiliki karena pelaksana urusan akan sering

berkomunikasi. Apabila komunikasi yang dijalin baik, akan berdampak baik begitu pula sebaliknya. Hal-hal tersebut meliputi: memberikan layanan prima terhadap pelanggan pendidikan, berkomunikasi dengan baik, serta bertanggung jawab. Kompetensi sosial yang dilakukan oleh pelaksana urusan berhubungan dengan pelanggan pendidikan misalnya ada wali murid yang akan membayarkan SPP ke lembaga pendidikan, maka pelaksana urusan harus bisa melakukan interaksi dengan baik, agar terjalin hubungan yang baik antara pihak sekolah atau madrasah dengan pihak wali murid tersebut. Apabila pelanggan puas dengan pelayanan yang diberikan hal tersebut akan berdampak baik untuk lembaga karena lembaga pendidikan tersebut mendapat kepercayaan dari wali murid tersebut.

c. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis merupakan kemampuan pelaksana urusan yang berhubungan dengan hal-hal teknis di lapangan, pada kompetensi ini meliputi: mengelola buku administrasi DUK, melaksanakan administrasi kepegawaian, menyajikan data statistik. Kompetensi teknis merupakan kemampuan yang penting untuk pelaksana urusan, karena kompetensi ini terkadang membutuhkan solusi spontan, atau ide-ide teknis dilapangan yang terkadang belum dibentuk oleh draft tertulis.

Selanjutnya yaitu petugas layanan khusus, untuk petugas layanan khusus memiliki tiga kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial,

kompetensi teknis. Kompetensi- kompetensi tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi Petugas Layanan Khusus

Petugas layanan khusus merupakan petugas yang bertugas untuk melakukan pelayanan khusus seperti petugas perpustakaan, petugas laboran. Petugas-petugas tersebut memiliki tugas khusus yang dilakukan, serta memiliki tempat khusus dalam bekerja.

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yang dimaksud dalam pelaksana urusan khusus yaitu kemampuan individu dalam memposisikan dirinya dalam berinteraksi dengan lingkungan. Petugas layanan khusus akan banyak berhadapan dengan peserta didik untuk layanan perpustakaan, atau pada laboratorium. Perilaku dan cara kita dalam berbicara, berpakaian akan diberi penilaian oleh peserta didik. Apabila hal tersebut baik, maka akan mendapatkan apresiasi begitu pula sebaliknya. Kompetensi kepribadian dapat dicontohkan seperti: berakhlak mulia, focus pada tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan, mengendalikan emosi, serta memiliki kedisiplinan.

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi soaial yang ada pada petugas layanan khusus merupakan kemampuan yang dimiliki untuk berinteraksi dengan pelanggan pendidikan. Petugas layanan khusus dinilai saat dia berkomunikasi dengan orang lain, karena cara bicaranya akan dinilai, apabila petugas

layanan khusus dapat berkomunikasi dengan baik, maka dia akan mendapatkan apresiasi atau respon yang baik dari pelanggan pendidikan begitu pula sebaliknya. Adapun contoh dari kompetensi sosial adalah dapat bekerja sama dengan tim, memberikan layanan prima, memiliki kesadaran berorganisasi, serta dapat berkomunikasi secara efektif.

c. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis yang ada pada petugas layanan khusus yaitu kemampuan dari individu untuk mengerjakan hal-hal teknis, seperti menguasai teknik pelayanan keamanan sekolah, menguasai prosedur-prosedur pengiriman berkas atau dokumen, dan melayani kebutuhan rumah tangga sekolah. Kompetensi teknis untuk seorang pelayanan khusus sangat berguna karena dalam permasalahan terkadang kita menemui hal-hal yang aturan solusinya belum ditentukan. Ketika menghadapi hal seperti ini, sangatlah berguna dalam memberikan ide barunya untuk penyelesaian secara teknis.

Untuk kompetensi tenaga ekstrakurikuler dan keamanan sama dengan kompetensi yang dimiliki oleh petugas layanan khusus. Kompetensi-kompetensi pada tenaga kependidikan memiliki isi yang mirip, yang membedakan hanya ruang lingkup kerjanya atau bisa kita sebut tempat kerjanya saja.

4. Peran dan Fungsi tenaga pendidik dan kependidikan

a. Peran dan fungsi Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik lebih kita kenal dengan sebutan guru secara umumnya, karena tenaga pendidik identik dengan rangkaian -

rangkaian pembelajaran. Pengertian tenaga pendidik juga terdapat pada yang menyatakan bahwa UU. No.20 tahun 2003 dan UU No.16 tahun 2005 “peran atau tugas dari guru yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, dan pengevaluasi, dari peserta didik. Tenaga pendidik atau guru dalam pelaksanaan bertugas membuat perencanaan pembelajaran dari awal hingga akhir dari pembelajaran.”⁶¹

Peran guru dalam pengertian lain dapat diartikan sebagai individu yang membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Keyakinan ini muncul karena manusia merupakan makhluk lemah, yang dalam proses perkembangan masih membutuhkan bantuan orang lain dari lahir hingga meninggal. Kemudian, ada pengertian lain terkait dengan peran seorang guru menurut Pullias dan Young, Manan, serta Yelon dan Weinstein, dapat diidentifikasikan peran guru antara lain guru sebagai pendidik, guru sebagai pembimbing, guru sebagai evaluator dan innovator, dan guru sebagai model dan teladan.⁶²

Peran guru yang telah disebutkan diatas akan sedikit diuraikan sebagai berikut :

1) Guru sebagai Pendidik

Guru sebagai pendidik memiliki arti bahwa guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, serta panutan untuk peserta

⁶¹E.Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Remaja Rosdakarya : Bandung,2007),hlm.197-198

⁶² Ibid., hlm.195

didiknya. Guru sebagai pendidik harus paham betul mengenai hal-hal seperti tanggung jawabnya, wibawanya, kedisiplinannya. Guru sebagai pendidik akan dilihat dari ketiga sisi tersebut oleh peserta didiknya.

2) Guru sebagai Pembimbing

Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan yang berdasarkan dari pengetahuannya dan pengalamannya. Istilah perjalanan merupakan suatu proses belajar di dalam maupun di luar kelas. berdasarkan ilustrasi di atas, dapat disimpulkan guru sebagai pembimbing perjalanan maka guru memerlukan kompetensi yang tinggi untuk melakukan hal-hal tersebut.

3) Guru sebagai Innovator

Guru sebagai innovator dimaksudkan bahwa guru mengalami banyak pengalaman di dalam hidupnya dan akan memberikan nilai-nilai pembelajaran kehidupan untuk peserta didiknya. Rentan usia yang ada sangatlah berbeda, dengan ada hal seperti ini maka guru dituntut agar dapat memberikan pembaharuan atau inovasi terhadap model cerita yang akan disampaikan kepada peserta didik dengan tidak meninggalkan esensi-esensi nilai yang ditanamkan.

4) Guru sebagai Model dan Teladan

Guru sebagai model dan teladan dimaksudkan bahwa guru merupakan model bagi peserta didiknya, apapun yang dilakukan oleh gurunya akan ditiru. Guru haruslah mampu menjadi teladan bagi peserta didiknya, karena apapun yang dilakukan oleh gurunya akan ditiru oleh peserta didiknya. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan bagi guru yaitu sikap dasar, bicara dan gaya bicara, kebiasaan bekerja, sikap melalui pengalaman dan kesalahan, pakaian, hubungan kemanusiaan, proses berfikir, perilaku neurotis, selera, keputusan, kesehatan, gaya hidup secara umum.

b. Peran dan fungsi Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan tidaklah asing diperbincangkan dalam dunia pendidikan, karena tenaga kependidikan berkaitan erat dengan lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan individu yang bertugas untuk memperlancar proses pendidikan dalam hal teknis di lapangan, tenaga kependidikan banyak membantu dalam proses administrasi serta proses pelaporan untuk lembaga seperti halnya laporan surat menyurat, laporan keuangan bos, serta laporan yang mendukung administrasi lembaga pendidikan. Selain itu, peran dan tugas dari tenaga pendidikan dijelaskan dalam Undang Undang Sisdiknas pasal 39 ayat 1 menyatakan bahwa “tenaga kependidikan bertugas melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan,

pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.”⁶³

Pemaparan data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Tenaga kependidikan memiliki peran dalam lembaga pendidikan berfokus dalam administrasi, dimulai dari administrasi kepegawaian, sarpras, kurikulum, serta kesiswaan. Selain itu, juga memiliki peran untuk mengawasi pelaksanaan pendidikan secara teknis.

5. Kompetensi Tenaga Pendidik dalam Perspektif Islam

Tenaga Pendidik dan Kependidikan untuk aturan dari pemerintah telah disahkan dan diakui secara hukum. Untuk kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam perspektif islam lebih mengutamakan nilai-nilai eksplisit secara agama islam. Karena mayoritas di Indonesia beragama islam, hendaklah mengetahui bagaimana menjadi tenaga pendidik dan kependidikan menurut perspektif islam.⁶⁴

Muhaimin berpendapat bahwa kompetensi pendidik dalam perspektif islam melihat dari segi pengertian guru yaitu *ustadz, mu'allim, murabby, mursyid, mudarris, serta mu'addib*. *Ustadz* merupakan orang yang memiliki komitmen terhadap profesionalisme, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta *continuous improvement* . kemudian pengertian untuk *mu'allim* yaitu orang yang menguasai ilmu dan mampu mengembangkannya serta menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya. *Murabby* memiliki

⁶³ Matry,Nurdin, *Implementasi Dasar-dasar Manajemen Sekolah dalam Era Otonomi daerah*(Aksara Madani: Makassar,2008)hlm.20

⁶⁴ Salam,Abdul, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*(Pustaka PelajarYogyakarta,2014)hlm.81

pengertian orang yang mendidik dan menyiapkan peserta didiknya agar mampu berkreasi serta mampu mengatur dan memelihara hasil kreasinya untuk tidak menimbulkan malapetaka bagi dirinya, masyarakat, dan alam sekitar. *Mursyid* adalah orang yang mampu menjadi model atau sentral identifikasi diri atau menjadi pusat anutan, teladan dan konsultan bagi peserta didik. *Mudarris* merupakan orang yang memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan, dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat dan minat dan kemampuannya. Pengertian yang disama artikan dengan guru yaitu *mu'addib* adalah orang yang mampu menyiapkan peserta didik untuk bertanggung jawab dalam membangun peradaban yang berkualitas di masa depan. Pada keenam istilah ini memiliki ciri khasnya masing-masing. Namun pada intinya yaitu menjadi seorang guru atau tenaga pendidik hendaklah dapat menjadi contoh tauladan untuk peserta didiknya, menjadi motivasi terbesar untuk peserta didiknya, pantang menyerah dalam mencerdaskan peserta didiknya.

Al-Ghazali berpendapat pada kitabnya *ihya'ulumuddin* menyebutkan kompetensi guru atau tenaga kependidikan yang harus dimiliki Kasih sayang terhadap anak didiknya, Zuhud, Selalu menasehati dalam tujuan menuntut ilmu bukan untuk kebanggaan diri, Mencegah

perbuatan tercela, Arif dan bijak dalam menyampaikan ilmu, Menjadi teladan untuk peserta didiknya.⁶⁵

Al-Zurnuji berpendapat bahwa “ seorang guru harus seorang pembelajar, saleh, dan berpengalaman.”⁶⁶ Maksudnya yaitu guru pembelajar akan memberikan ilmu yang luas kepada peserta didiknya, yang dibutuhkan peserta didik, guru yang saleh akan menjaga peserta didiknya agar peserta didiknya memiliki akhlak dan menjadi manusia berkarakter, guru harus berpengalaman, memiliki arti bahwa proses belajar yaitu berbagi pengalaman yang dimiliki oleh guru kepada peserta didik.

Dari kesemua yang membahas tenaga pendidik menurut perspektif islam, dapat kita tarik kesimpulan bahwa tenaga pendidik haruslah memiliki sifat kasih, sayang, dapat menjadi teladan untuk peserta didiknya, sabar, serta saleh, dan berpengalaman. Karena kita akan bergerak rata-rata pada lembaga pendidikan islam, maka kita haruslah memiliki sedikit rasa untuk membimbing putra putri bangsa agar menjadi karakter yang lebih baik.

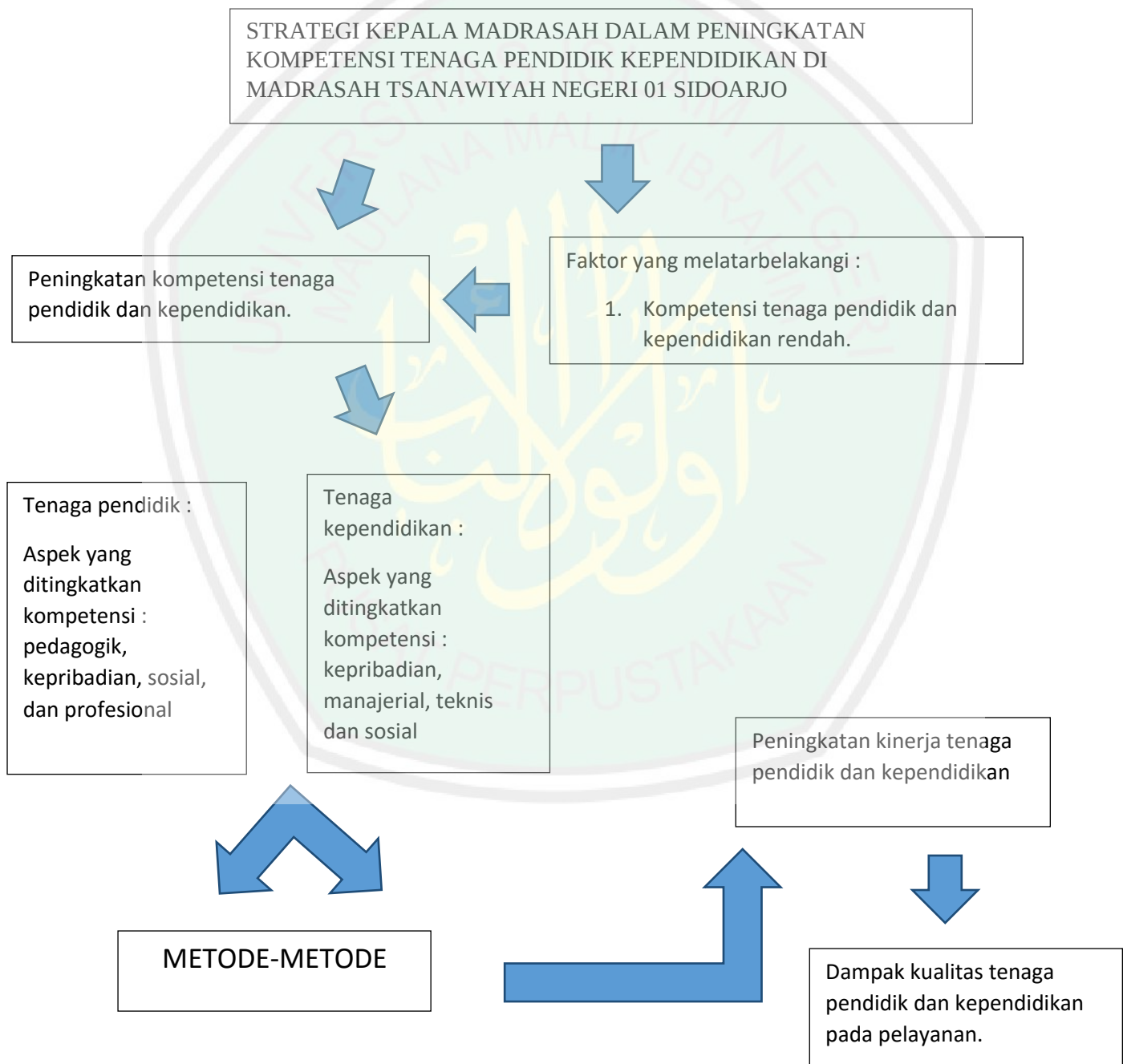
Tenaga pendidik adalah seseorang yang sangat disorot oleh pelanggan pendidikan. Berawal dari kepribadian hingga kemampuan-kemampuan yang lain sangat diperhatikan betul, dan dinilai secara langsung. Karena tenaga pendidik bersinggungan langsung dengan pelanggan pendidikan seperti peserta didik, maka tenaga pendidik hendaklah memiliki sikap dan sifat seperti yang dijelaskan diatas.

⁶⁵ AL-Ghazali, *Ihya'Ulumuddin*, Juz 1, hlm. 58

⁶⁶ Jeje, *Op.Cit.*, hlm. 50

Kerangka Berfikir

Untuk penelitian skripsi ini peneliti memiliki model kerangka berfikir sebagai berikut :



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif yang mempelajari masalah-masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang terjadi saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis, dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada.⁶⁷

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis serta lebih menonjolkan proses dan makna. Tujuan dari metodologi ini adalah pemahaman secara mendalam terhadap suatu permasalahan yang dikaji. Dan data yang dikumpulkan lebih banyak kata ataupun gambar-gambar daripada angka-angka. Penelitian kualitatif juga merupakan sebuah cara yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu permasalahan.

⁶⁷ H.Mahmud, *metode penellitian pendidikan* (Bandung: Pustaka setia, 2011) hlm.65

B. Kehadiran Peneliti

Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan, namun penelitalah yang menentukan skenarionya.oleh sebab itu kehadiran peneliti dan keterlibatan peneliti sangat diperlukan.

Dalam penelitian ini, kehadiran peneliti sebagai teman, pengamat, serta yang mengobservasi sebagai kegiatan yang dilakukan subyek penelitian. Namun untuk memperjelas dan memahami apa yang dilakukan subyek maka dilakukan saat subyek sedang longgar atau sedikit tidak sibuk, sehingga tidak mengganggu aktifitas dari subyek penelitian. Peranan peneliti dalam proses penelitian ini telah diketahui dan disetujui oleh pihak-pihak terkait, sehingga peneliti tidak akan kesulitan dalam proses penggalan data. Penelitian ini juga mendapat persetujuan dari subyek penelitian untuk melakukan wawancara dengan secara langsung kemudian melakukan komunikasi secara intens dalam via telepon.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih berada di Jl. Balai Desa Kemiri No.3 Kec.Sidoarjo Kab.Sidoarjo. peneliti memilih lokasi tersebut karena sesuai dengan Judul yang diajukan serta sumber daya manusia tenaga kependidikan nya sudah terbilang cukup kompeten. Lembaga pendidikan tersebut bernama Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo, telah mengukir banyak prestasi dan melakukan perkembangan dalam proses pembangunan gedung secara terus menerus, serta sangat memiliki perhatian kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti ini adalah data kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka, melainkan diuraikan dalam bentuk paragraf. Adapun data kualitatif meliputi :

1. Data tentang gambaran umum obyek penelitian.
2. Data lain yang tidak berupa angka.

Adapun jenis-jenis dari sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari informan yaitu orang yang berpengaruh dalam proses perolehan data atau biasa disebut key member yang memegang kunci sumber data penelitian ini. Informan dalam penelitian ini terdiri dari : kepala sekolah, kepala kantor urusan tata usaha, Wakil Kepala sekolah, dewan guru, serta petugas layanan khusus.

Penetapan informan ini dilakukan secara spesifik dan diambil betul. Hal tersebut dinamakan teknik purposive sampling yaitu pemilihan sampel yang tepat , cermat hingga relevan dengan design penelitian. Peneliti akan berusaha agar dalam sampel itu terdapat wakil-wakil dari segala lapisan populasi sehingga dapat dianggap cukup representative.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti untuk mengumpulkan data-data. Secara umum teknik pengumpulan data yang

dapat digunakan dan lazim yaitu observasi, wawancara, angket, sklaa, dokumentasi, dan tes.⁶⁸

Pada tahap penelitian ini agar diperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan, maka data diperoleh melalui :

1. Wawancara

Wawancara sebagai upaya mendekatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung. Adapun wawancara yang dilakukan secara terstruktur kemudian apabila kurang jelas maka akan dilanjutkan pertanyaan-pertanyaan yang tidak terstruktur. Dimana pertanyaan terstruktur yaitu peneliti telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang dibutuhkan. Adapun wawancara yang akan dilakukan ini bersama : kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala urusan tata usaha, dewan guru, pustakawan, petugas keamanan.

2. Observasi Langsung

Observasi langsung adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis. Observasi harus dilakukan secara teliti dan sistematis untuk mendapatkan hasil yang bisa diandalkan. Observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti bisa direalisasikan dengan cara mencatat berupa

⁶⁸ H.Mahmud, *metode penellitian pendidikan* (Bandung: Pustaka setia, 2011) hlm.65

informasi yang berhubungan dengan perilaku kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dan yang berhubungan dengan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk itu peneliti dapat melakukan pengamatan secara langsung dalam mendapatkan bukti yang terkait dengan obyek penelitian.

3. Dokumen

Proses melihat kembali sumber-sumber data dari dokumen yang ada dan dapat digunakan untuk memperluas data-data yang telah ditemukan. Adapun sumber data dokumen diperoleh dari lapangan berupa arsip-arsip surat tugas atau dokumen resmi Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yaitu dengan menggambarkan atau mendeskripsikan secara jelas tentang identitas diri informan. Selanjutnya di analisis menggunakan pola pikir deduktif, yaitu diawali dengan mengemukakan teori mengenai kepala sekolah dan ruang lingkupnya. Ditambahkan dengan teori mengenai tentang kompetensi.

Menurut model Miles & Huberman, mengemukakan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah lengkap. Aktivitas dalam analisis data ini yaitu : 1) pengumpulan data, 2) Data Reduction, yaitu memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting

sesuai dengan tema penelitian, 3) Data display, yaitu mendisplaykan data dalam bentuk teks yang bersifat naratif agar lebih mudah memahami yang disampaikan dari subyek, 4) conclusion drawing/verivication,yaitu penarikan kesimpulan dari deskripsi serta gambaran yang dijelaskan oleh subyek.⁶⁹

Ketika berada di lapangan, kita akan mencari data – data yang diperlukan, kemudian ketika data tersebut sudah ada maka kita akan pilah dan pilih data yang sesuai dan tidak sesuai, kemudian membuat narasi dari data-data yang diperoleh agar dapat dilihat secara langsung mengenai hasil yang telah didapatkan, selanjutnya kita memberikan kesimpulan dari data-data yang telah kita buat narasi agar menjadi hasil yang telah pasti.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data merupakan kegiatan pembuktian bahwa apa yang diamati oleh peneliti sesuai dengan apa yang ada di lapangan atau sesuai dengan keadaan yang ada. Menurut Nasution untuk memperoleh keabsahan data peneliti melakukan uji kredibilitas. Kredibilitas mengacu pada validitas atau kepercayaan akan kebenaran data yang diperoleh. Kredibilitas data bertujuan untuk membuktikan mengenai data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber dan dipertemukan dengan data yang berada di lapangan. Ketika melakukan uji kredibilitas di lapangan dapat menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

⁶⁹ Lexy J.Moleong, *Metode Penelltian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2001), hlm.80

a. Triangulasi

Triangulasi merupakan kegiatan pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu hal yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding. Triangulasi merupakan kegiatan pengecekan data dari berbagai sisi. Misalnya hasil observasi lapangan dapat di cek dengan hasil wawancara atau membaca laporan, serta dipertajam dengan beberapa data pendukung lainnya. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber informan. Informan yang pertama adalah kepala madrasah, kemudian akan kita cek dengan informan kedua yaitu wa.k.a kurikulum, selanjutnya akan di cek kembali dengan informan ketiga yaitu kepala tata usaha.

b. Menggunakan Bahan Referensi

Penggunaan bahan referensi sangat memudahkan peneliti dalam pengecekan keabsahan data, karena dari referensi yang ada sebagai pendukung dari observasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti .

H. Tahap- Tahap Penelitian

Untuk melakukan sebuah penelitian kualitatif, perlu mengetahui tahap-tahap yang akan dilalui dalam proses penelitian. Tahapan ini disusun secara sistematis agar diperoleh data secara sistematis pula. Ada beberapa tahap yang bisa dikerjakan dalam suatu penelitian, yaitu :⁷⁰

⁷⁰ Lexy, J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001) hlm. 85-109

1. Tahap Pra-Lapangan

Pada tahap pra lapangan ini, peneliti melakukan persiapan untuk menuju lapangan, ada enam langkah yang dilakukan oleh peneliti, yaitu :

- a. Menyusun rancangan penelitian. Pada tahap ini, peneliti membuat usulan tentang proposal penelitian yang sebelumnya diajukan kepada dosen pembimbing dan teman mahasiswa.
- b. Memilih lapangan penelitian. Peneliti memilih Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo karena madrasah ini merupakan madrasah yang terbaik diantara madrasah negeri yang berada di kota sidoarjo, serta memiliki banyak catatan baik.
- c. Menjajaki dan menilai lapangan.tahap ini dilakukan untuk memperoleh gambaran umum tentang Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo. Selanjutnya agar peneliti lebih siap terjun ke lapangan karena telah memiliki bekal keadaan, situasi, dan latar belakang dari lembaga pendidikan tersebut.
- d. Memilih dan memanfaatkan informan. Pada tahap ini peneliti memilih seseorang informan yang merupakan orang yang benar-benar sesuai dengan bidang nya dan

sesuai terhadap pertanyaan wawancara yang akan diajukan oleh peneliti.

2. Tahap Lapangan

a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri. Tahap ini selain mempersiapkan diri, peneliti harus memahami latar penelitian agar dapat menentukan model pengumpulan datanya.

b. Memasuki lapangan. Pada saat memasuki lapangan peneliti menjalin hubungan yang akrab dengan subyek penelitian dengan menggunakan tutur bahasa yang baik, akrab serta bergaul dengan mereka dan tetap menjaga etika pergaulan dan norma-norma yang berlaku di dalam lapangan penelitian tersebut.

3. Berperan serta mengumpulkan data. Dalam tahap ini peneliti mencatat data yang diperolehnya ke dalam catatan lapangan, baik data yang diperoleh dari wawancara, pengamatan atau menyaksikan sendiri kegiatan tersebut.

4. Tahap Analisis Data

Analisis data merupakan suatu tahap pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar agar dapat memudahkan dalam menentukan tema dan dapat merumuskan hipotesa kerja yang sesuai dengan data. Pada tahap

ini data yang diperoleh dari sumber, dikumpulkan, diklasifikasikan, dan dianalisa dengan komparasi konstan.

5. Tahap Penulisan Laporan

penulisan laporan merupakan hasil akhir dari suatu penelitian, sehingga dalam tahap akhir peneliti ini memiliki pengaruh terhadap hasil penulisan laporan. Penulisan laporan yang sesuai dengan prosedur penulisan yang baik karena akan menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Latar Belakang Obyek Penelitian

1. Letak Geografis dan Kondisi Lingkungan



Gambar 4.1 Papan Nama MTsN Sidoarjo

Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo terletak di Jalan Stadion No.150 Kemiri-Sidoarjo. Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo dibangun pada luas tanah +/- 5000 M2. Tepatnya sebelah kiri dari arah kantor balai desa kemiri sidoarjo, lembaga pendidikan ini berdiri di dekat dengan pemukiman warga, selain itu lembaga pendidikan ini berdekatan dengan lembaga kelanjutannya yang terletak disebelah nya seperti SMA PGRI 1 Sidoarjo, MAN Sidoarjo, dan SMKN 2 Buduran.⁷¹

Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo ini memiliki batas-batas wilayahnya. Sebelah utara berbatasan dengan desa siwalan panji, sebelah

⁷¹ www.mtsnsidoarjo.com diakses pada 12 april 2018

selatan berbatasan dengan desa bluru kidul, sebelah barat berbatasan dengan desa pucang, dan sebelah timur berbatasan dengan desa kemiri. Kemudian untuk kondisi masyarakat sekitar kebanyakan di daerah dekat dengan madrasah menjadi buruh pabrik karena di dekat madrasah juga ada 2 jenis pabrik yang jarak nya kira-kira 1 km dari madrasah.⁷²

2. Sejarah Singkat Berdirinya MTsN Sidoarjo



Gambar 4.2 Lobby MTsN Sidoarjo Prestasi Siswa/i

Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo, semula bernama PGA 4 Tahun yang didirikan pada tahun 1968 dan belum memiliki tempat / gedung sendiri dan masih menumpang di SD Negeri 4 di Jl. A. Yani / alun – alun Sidoarjo. Kemudian pada tahun 1970 pindah menempati Gedung SD Baperki di Jl. Gajah Mada No. 197 Sidoarjo, dengan Surat Izin Penempatan dari Kodim 0816 Sidoarjo hingga tahun 2001. Dan pada tanggal 16 Maret 1978

⁷² Hasil wawancara dan pengamatan di sekitar lingkungan madrasah pada 10 april 2018

berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 1978 PGA 4 Tahun Sidoarjo berubah nama menjadi MTs. Negeri Sidoarjo. Selanjutnya pada tahun pelajaran 2002 – 2003 MTs. Negeri Sidoarjo pindah tempat lagi dari Jl. Gajah Mada No. 197 Sidoarjo ke Jl. Stadion No. 150 Kemiri Sidoarjo.dengan asset 12 rombongan belajar , 1 ruang lab.IPA , 1 ruang musholla kecil, 1 ruang Perpustakaan serta luas lahan 5.000 m².⁷³

Pada tahun 2007 madrasah ini secara perdana membuka kelas unggulan berbasis internasional. Program kelas ini menjadi gebrakan baru untuk madrasah tsanawiyah negeri sidoarjo, karena dengan adanya program ini nama madrasah ini menjadi dikenal oleh banyak orang. Pada tahun ini banyak sekali prestasi-prestasi yang diukir oleh madrasah ini seperti menjuarai lomba lingkungan sekolah sehat pada tingkat provinsi, beberapa siswa lolos pada lomba O2SN.Madrasah ini banyak sekali mengalami perubahan di bawah pimpinan kepala madrasah yang memiliki kompetensi yang baik dan profesional.⁷⁴

3. Visi, Misi, dan Tujuan MTsN Sidoarjo

Visi

Terwujudnya Peserta Didik yang beriman, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, berprestasi dan berwawasan lingkungan.

Misi

- a. Menumbuhkembangkan sikap dan amaliah agama islam
- b. Menumbuhkan dan Meningkatkan minat baca dan tulis

⁷³ www.mtsnsidoarjo.com diakses pada 12 april 2018

⁷⁴ Hasil dokumentasi pada 10 april 2018

- c. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
- d. Meningkatkan pencapaian terhadap penilaian Ujian Nasional dan Ujian Akhir Madrasah Berstandar Nasional
- e. Mengembangkan kemampuan berbahasa arab dan berbahasa inggris
- f. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk meningkatkan pencapaian prestasi akademik dan non akademik
- g. Memberdayakan lingkungan madrasah sebagai sumber belajar
- h. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh stakeholder madrasah dan komite madrasah
- i. Membangun citra madrasah sebagai mitra terpercaya masyarakat
- j. Menciptakan lingkungan madrasah yang aman, sehat, bersih, indah.⁷⁵

4. Struktur Organisasi MTsN Sidoarjo

Lembaga pendidikan idealnya memiliki struktur organisasi yang jelas untuk memudahkan pembagian tugas dalam melakukan pekerjaan. Struktur organisasi merupakan suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut.

⁷⁵ Hasil dokumentasi pada 10 april 2018

lembaga pendidikan yang lain yaitu tetap dipimpin oleh seorang ketua atau disebut kepala madrasah.

Tabel 4.1

Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo Tahun 2017-2018

Jabatan	Nama Pegawai
Kepala Madrasah	: Drs. H.Achmad Saifullah,M.Pd
Komite Madrasah	: Imam Syafi’I ST,S.Pd,MM
Wa.Ka Kurikulum	: Siti Ta’mirul Ummah,S.Pd
Wa.Ka Sarana dan Prasarana	: Sueb,S.Pd
Wa.Ka Kesiswaan	: Drs.Rokhmad Rusdiono
Wa.Ka Humas	: Drs.Masrur,MM
Ka.Tata Usaha	: Richul Chomariyah,S.Pd,MM
Bendahara Pengeluaran	: Cholifah,SE
Bendahara Bosda	: Khoirul Anwari,S.Pd,MM
Koord.Dewan Guru	: Imamatul Charbiah,S.Pd
Koord.Guru Piket	: Suhadak,S.Pd
Koord.Wali Kelas	: Robi’atul Adawiyah,S.Pd
Koord.Siswa	: OSIS MTsN Sidoarjp

Daftar nama dalam tabel di atas merupakan nama pengurus yang mengelola MTsN Sidoarjo dan membawa Madrasah ke Prestasi-prestasi yang gemilang.

5. Keadaan Guru MTsN Sidoarjo

Lembaga Pendidikan memiliki komponen-komponen pendukung agar dapat dikatakan lembaga pendidikan yang sempurna. Adapun komponen yang berada di lembaga pendidikan yaitu adanya bangunan, adanya tenaga pendidik dan kependidikan, adanya siswa. Salah satu komponen dari semuanya yaitu tenaga pendidik dan kependidikan merupakan individu-individu yang memiliki tugas mengajar bagi tenaga pendidik, serta memiliki tugas administrasi bagi tenaga kependidikan. Tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan berkewajiban untuk memperlancar kegiatan pembelajaran maupun administrasi yang berada madrasah.

Daftar nama guru dan pegawai atau biasa dikenal dengan tenaga pendidik dan kependidikan akan dijelaskan dalam tabel di bawah ini, table ini menjelaskan beberapa informasi mengenai tenaga pendidik maupun kependidikan di madrasah ini.

Peneliti melakukan wawancara dengan bagian kepegawaian mengenai data guru yang berada di MTsN Sidoarjo. Data guru PNS yang terdaftar di MTsN Sidoarjo ada 49 guru PNS dan ada 4 orang guru non pns, serta ada 8 orang tenaga kependidikan. Tenaga pendidik di MTsN Sidoarjo 95% berstatus S2 dan Tenaga Kependidikan Berstatus 80% S1. Sumber daya manusia yang berada di

MTsN Sidoarjo ini sangat memadai dan mendukung untuk dapat dilakukan peningkatan kompetensi yang telah dimiliki.⁷⁶

6. Keadaan Siswa MTsN Sidoarjo

Lembaga pendidikan tanpa adanya siswa maka tidak dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan, karena siswa komponen yang penting. Siswa di madrasah ini peningkatan di bawah kepala madrasah yang berbeda-beda.

Siswa/I MTsN Sidoarjo untuk penerimaan pendaftaran yang diterima mengalami perubahan selama tiga tahun terakhir. Jumlah siswa/I berbeda karena adanya penambahan pada kelas prestasi karena antusias dari wali murid terhadap kelas prestasi.

7. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan bagian penting dalam lembaga. Karena lembaga apabila belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai maka proses pembelajaran dapat terganggu. Sarana merupakan sesuatu yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Prasarana merupakan segala sesuatu yang menunjang utama dalam sebuah proses.

Sarana dan prasarana di MTsN Sidoarjo sangat lengkap dan mendukung proses pembelajaran. adapun rincian dari sarana dan prasarana Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo sebagai berikut :

1. Pos Satpam 1 Ruangan
2. Koperasi Siswa 1 Ruangan
3. Ruang Kelas 27 Ruangan

⁷⁶ Hasil wawancara dengan kepala tata usaha pada 10 april 2018

4. Ruang Administrasi 1 Ruangan
5. Ruang Kepala Madrasah 1 Ruangan
6. Ruang Wa.ka Madrasah 1 Ruangan
7. Ruang Komite Madrasah 1 Ruangan
8. Ruang Perpustakaan 1 Ruangan
9. Tempat Ibadah 1 Ruangan 2 Lantai
10. Aula 1 Ruangan
11. Parkir Khusus Pegawai
12. Laboratorium Bahasa 1 Ruangan
13. Laboratorium IPA 1 Ruangan
14. Laboratorium Komputer 1 Ruangan
15. Halaman Belakang
16. Green House
17. Kantin dan Kafetaria
18. Kamar Mandi 10 Ruangan
19. Gudang 2 Ruangan
20. Ruang UKS 1 Ruangan
21. Ruang Bimbingan dan Konseling 1 Ruangan



Gambar 4.4 Pos Satpam

Pos satpam merupakan fasilitas yang disediakan madrasah berupa keamanan bagi setiap siswa siswi, tenaga pendidik, dan kependidikan. Pos satpam ini terletak di bagian madrasah di dekat pintu gerbang utama.



Gambar 4.5 Koperasi Siswa

Koperasi siswa merupakan fasilitas yang diberikan madrasah untuk warga madrasah mengenai makanan sehat dan bergizi. Koperasi siswa ini dikelola oleh madrasah,

koperasi siswa ini menjual alat tulis, makanan ringan, dan penitipan handphone siswa/i. Koperasi siswa ini terletak bersebelahan dengan pos satpam, berada di bagian depan madrasah.



Gambar 4.6 Parkir Motor

Parkir motor di atas merupakan parkir kendaraan khusus untuk tamu, letaknya di depan sehingga memudahkan tamu untuk bertanya pada pos satpam apabila mencari informasi mengenai letak ruangan.

Beberapa gambar diatas merupakan gambaran mengenai madrasah. Kemudian selanjutnya akan dilampirkan pada halaman lampiran.

B. Paparan Hasil Penelitian

1. Proses Strategi Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Strategi merupakan pendekatan yang dilakukan dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sebuah aktivitas dengan mempertimbangkan kurun waktu yang digunakan dalam aktivitas tersebut. Manajemen strategi dalam dunia pendidikan sangat berguna sekali, karena dengan menggunakan strategi – strategi khusus akan menemukan suatu inovasi yang berbeda dengan lembaga pendidikan yang lain. Hal ini dapat kita ambil kesimpulan bahwa strategi merupakan susunan rencana yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah di rumuskan dengan musyawarah, serta target-target dari strategi yang harus dicapai agar strategi dapat berjalan baik sesuai dengan rencana yang dibuat.

Kepala madrasah adalah pemimpin suatu lembaga pendidikan yang berbasis madrasah, kepala madrasah memimpin serta dipilih bukan karena keinginannya sendiri. Namun, juga di dukung dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimilikinya. Kepala madrasah dalam memimpin sebuah lembaga memiliki strategi-strateginya, selain itu Kepala madrasah memiliki kompetensi yang dimiliki pada dirinya seperti kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi sosial. Kepala madrasah memiliki cara sendiri menghadapi iklim dalam lembaga pendidikan. hal yang dilakukan kepala madrasah dinamakan

strategi. strategi kepala madrasah dapat kita artikan sebagai hal yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk tujuan tertentu.

Untuk itu, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kepala madrasah memiliki tugas dan fungsinya dan kepala madrasah memiliki kualifikasi kompetensi supaya dikatakan kepala madrasah yang kompeten, serta pantas memimpin lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang pantas memimpin lembaga pendidikan adalah kepala madrasah yang memiliki kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan pemerintah dan telah diutarakan pada penjelasan di atas. Selain itu kepala madrasah yang memiliki strategi dalam peningkatan madrasah agar menjadi madrasah yang lebih baik dan menuju madrasah yang memiliki prestasi yang gemilang.

Diantara kompetensi kepala madrasah yaitu kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi. Kompetensi manajerial merupakan kompetensi yang dimiliki kepala madrasah dalam mengelola segala yang berada di lembaga pendidikan agar dapat dipergunakan dengan mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan kompetensi supervisi adalah kompetensi kepala madrasah dalam mengawasi tenaga pendidik dan kependidikan agar berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa kepala madrasah itu mempersiapkan segala hal berupa perencanaan agar lembaga pendidikan dapat menjadi lebih baik. Perencanaan yang dibuat tidak akan berhasil jika dalam sebuah lembaga ingin berjalan sendiri-sendiri dan menggunakan kekuatannya masing-masing. Namun, kepala madrasah haruslah mampu

mengajak tenaga pendidik maupun kependidikan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diimpikan. Sama halnya dengan kompetensi supervisi, kepala madrasah harus mampu untuk mengawasi segala hal baik dari tenaga pendidik dan kependidikan hingga sarana prasarana pada lembaga pendidikan. Kepala madrasah ibarat sebagai ayah yang mengingatkan saat anaknya berada pada jalan yang belum benar, namun juga dapat mengayomi saat anaknya berada dalam kesusahan atau kebingungan.

Kepala madrasah menyiapkan hal-hal terkait pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, sesuai dengan pernyataan bapak kepala madrasah bahwa :

“... setiap lembaga memiliki caranya masing-masing, karena setiap lembaga itu berbeda, dari iklim organisasi, keadaan guru, siswa, serta lingkungan sekitarnya, madrasah ini pun memiliki strateginya sendiri, namun sebelum menentukan strategi kita perlu melakukan pengamatan terhadap kebutuhan dari tenaga pendidik maupun kependidikan.”⁷⁷

Hal tersebut sama halnya dengan yang dikatakan oleh Waka.Kurikulum mengutarakan mengenai persiapan yang dilakukan lembaga untuk peningkatan kompetensi, bahwa :

“... lembaga pendidikan ini memperhatikan peningkatan kompetensi terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, hal ini dibuktikan dengan rancangan yang telah disusun untuk program peningkatan kompetensi mereka, meskipun cara yang digunakan tidak sama dengan lembaga pendidikan yang lain, karena memang kami memiliki cara berbeda, namun menurut konsep dalam menentukan tetap sama yaitu mengamati kebutuhan yang diperlukan saat ini...”⁷⁸

Dari dua penjelasan yang telah diutarakan dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa madrasah ini memiliki program untuk meningkatkan tenaga pendidik

⁷⁷ Hasil wawancara dengan narasumber bapak kepala madrasah pada 10 april 2018 pukul 08.30 WIB

⁷⁸ Hasil wawancara dengan narasumber ibu Wa.Ka Kurikulum pada 10 april 2018 pukul 09.30 WIB

dan kependidikan di dalamnya untuk kebutuhan pendidikan. Program yang disiapkan oleh madrasah dirancang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan saat ini, misalkan tenaga pendidik belum paham mengenai kurikulum 13 maka madrasah akan memfasilitasi tenaga pendidik agar didatangkan pemateri yang memahami kurikulum 13.

Beberapa hal disiapkan kepala madrasah seperti diklat di tempat kerja, workshop, seminar, serta bimbingan teknis. Kegiatan diklat di tempat kerja dilakukan setiap satu tahun sekali, untuk workshop, seminar, dan bimtek banyak diadakan oleh balai diklat, dan waktunya tidak menentu melihat kondisi yang sedang diperlukan pada saat itu. Madrasah ini memiliki segudang prestasi yang membuat bangga, hak tersebut juga tidak terlepas dari peran tenaga pendidik yang membimbing para siswa menuju gerbang kesuksesan.

Kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan berbeda, tenaga pendidik memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial. Tenaga kependidikan juga memiliki kompetensi nya seperti kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, dan kompetensi teknis. Langkah peningkatan yang diambil kepala madrasah dalam peningkatan tenaga pendidik maupun kependidikan berbeda. peneliti mengajukan pertanyaan bagaimana langkah peningkatan untuk tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan yang diutarakan oleh bapak kepala madrasah bahwa :

“... untuk peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan pihak madrasah, pemerintah, serta individu yang bersangkutan juga saling

terhubung dan saling bekerjasama, contohnya dari pihak madrasah juga mengadakan kegiatan peningkatan seperti diklat di tempat kerja, kemudian dari pemerintah mengadakan workshop, selanjutnya pihak individu mengembangkan dengan mempelajari hal-hal baru dari pengalaman tersebut. Pendidikan juga bukanlah hal yang statis dan begitu –itu saja, namun pendidikan merupakan hal yang dinamis dan dapat berubah mengikuti perkembangan zaman yang ada.”⁷⁹

Hal ini serupa dengan yang dinyatakan Wa.Ka Kurikulum mengatakan bahwa

“ ... perhatian madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sangat besar, dibuktikan dengan pihak madrasah ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang diadakan oleh instansi terkait..”⁸⁰

Penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa madrasah memiliki perhatian lebih agar sumber daya manusia di lembaga tersebut dapat berkembang dengan kompetensi yang dimilikinya. Kegiatan-kegiatan yang diadakan instansi terkait guna meningkatkan kompetensi tenaga pendidik atau kependidikan, madrasah tidak segan- segan mendelegasikan tenaga pendidik dan kependidikan nya agar berpartisipasi aktif pada kegiatan tersebut sesuai dengan bidang ilmunya.

Kepala madrasah memiliki kompetensi manajerial, kompetensi ini menuntut kepala madrasah agar mengatur anggota di dalam lembaga pendidikan agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Kompetensi yang dimiliki ini digunakan kepala madrasah untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dengan kemampuan yang dimiliki awalnya. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan kepala

⁷⁹ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 10 april 2018 pada pukul 08.30 WIB

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Wa.Ka Kurikulum pada 10 april 2018 pukul 09.30 WIB

madrasah mengenai cara yang berbeda dalam meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan bahwa :

“ ... kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah berbeda, sehingga cara yang disiapkan pun untuk peningkatan kompetensi mereka juga berbeda..”⁸¹

Penjelasan yang diutarakan kepala madrasah di dukung dengan keterangan kepala tata usaha mengenai kegiatan peningkatan di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan bahwa :

“ ...kebanyakan kegiatan workshop dan pelatihan untuk tenaga pendidik, kalau untuk tenaga kependidikan banyak melakukan bimbingan teknis...”⁸²

Hal tersebut dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa penanganan peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan sangat berbeda, tenaga pendidik lebih sering melakukan seminar, workshop, atau hal diskusi yang lain dengan alasan memenuhi kebutuhan pendidikan yang sangat sering berubah – rubah. Sedangkan untuk tenaga kependidikan lebih banyak dalam hal teknis dengan diadakan bimbingan teknis,serta tenaga kependidikan dituntut agar cepat memahami dan mengikuti terkait perubahan teknis yang berubah.

Beberapa program yang disiapkan madrasah kebanyakan berfokus pada tenaga pendidik seperti kegiatan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kepala madrasah mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan MGMP, Workshop, serta seminar. kegiatan tersebut selain bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, dapat sebagai penjembaran

⁸¹ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 11 april 2018 Pada pukul 09.30 WIB

⁸² Hasil wawancara dengan Ka.Tata Usaha pada 10 April 2018 pukul 10.30 WIB

komunikasi antara madrasah. Kepala madrasah berpendapat kompetensi pedagogik tenaga pendidik sangat penting untuk ditingkatkan, karena setiap hari pendidikan mengalami perubahan, bila seorang tenaga pendidik tertinggal mengikuti perkembangan maka madrasah akan mengalami ketertinggalan informasi. Hal tersebut sesuai dengan yang diutarakan kepala madrasah bahwa :

“... kompetensi pedagogik menurut saya sangat penting untuk ditingkatkan bagi tenaga pendidik, karena pengetahuan akan membawa segalanya, mulai dari kepribadian, sosial dan professional..”⁸³

Hal serupa juga disampaikan oleh Wa.Ka Kurikulum mengatakan bahwa :

“... kompetensi tenaga pendidik ada empat hal, dari empat hal tersebut ada yang utama namun ada yang lebih utama yaitu kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh tenaga pendidik, karena dengan kompetensi pedagogik akan memberikan dampak yang besar untuk para siswa...”⁸⁴

Menurut keterangan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi tenaga pendidik yang berjumlah empat hal ada yang lebih diutamakan oleh madrasah tersebut yaitu kompetensi pedagogik, hal tersebut menjelaskan pentingnya kompetensi pedagogik karena dengan pedagogik dapat membawa segala hal menuju perubahan yang lebih baik. Kompetensi pedagogik dapat membawa serta kompetensi yang lain untuk mengimbangnya.

Kegiatan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik seperti MGMP, Workshop, serta seminar. MGMP Merupakan musyawarah guru mata pelajaran yang diikuti oleh seluruh guru pada rayon tersebut, kegiatan yang

⁸³ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 11 april 2018 pada pukul 09.30 WIB

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum pada 10 April 2018 pada pukul 08.30 WIB

berada di dalamnya seperti diskusi, pembuatan soal untuk ujian, serta kegiatan-kegiatan yang mendukung proses pembelajaran di dalam kelas. selanjutnya yaitu workshop merupakan kegiatan berisi pengarahan berupa teori tentang tema workshop dan dilakukan praktik, kegiatan workshop dapat berlangsung 3 sampai 7 hari. Sedangkan seminar merupakan kegiatan bagi tenaga pendidik yang dilakukan satu hari dan membahas mengenai isu-isu pendidikan.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga pendidik sangat penting untuk madrasah, dibuktikan banyak perhatian yang diberikan agar tenaga pendidik tetap meningkatkan kompetensi yang ada pada dirinya. Kegiatan-kegiatan tersebut diadakan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan. Tenaga pendidik sebagai salah satu agen yang berperan untuk perubahan bagi tunas bangsa memiliki banyak hal yang perlu dipelajari terus menerus dan melakukan perkembangan pada kompetensi dirinya.

Kepala madrasah tidak lupa untuk meningkatkan tenaga kependidikan di madrasah tersebut, karena tenaga pendidikan menjadi wajah dalam lembaga pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat dari administrasi dan proses layanan pendidikan. Hal tersebut menjadi alasan mengapa tenaga kependidikan juga perlu ditingkatkan kompetensi yang berada di dalam nya. Kepala madrasah menyiapkan program bimbingan teknis untuk tenaga kependidikan. Program bimbingan teknis merupakan program peningkatan khusus tenaga kependidikan, kegiatan ini berisi mengenai cara-cara

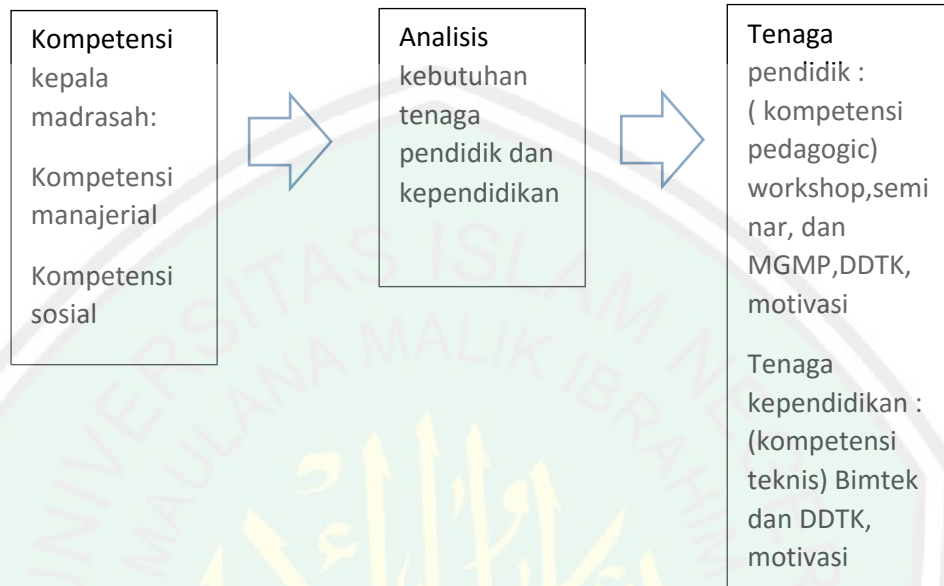
penggunaan aplikasi atau kegiatan pengarahan hal-hal yang lain, misalnya bimbingan teknis mengenai penggunaan aplikasi yang sekarang diperuntukkan untuk madrasah seperti EMIS, GIS , dan SIMPATIKA. Aplikasi- aplikasi tersebut dalam pengisiannya memerlukan bimbingan dan pembalajaran cara pengisian. Bimbingan teknis selain mengenai aplikasi juga berisi tentang cara kerja pelayanan pendidikan, hal ini mengenai alur penerimaan tamu, customer service, dan pelayanan pembayaran peserta didik.

Keteranagan informasi diatas dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa meskipun kegiatan banyak diutamakan untuk tenaga pendidik, namun tenaga kependidikan tetap perlu mendapatkan perhatian madrasah karena dunia pendidikan bersifat dinamis sehingga tenaga kependidikan akan bersinggungan langsung dengan perubahan pengisian data yang bersifat global. Tenaga kependidikan akan diberikan pengarahan teknis oleh kepala madrasah ataupun dari kepala tata usaha.

Kepala madrasah juga menyiapkan kegiatan diklat di tempat kerja hal ini untuk tenaga pendidik maupun kependidikan. Kegiatan ini dilakukan satu kali dalam satu tahun. Kegiatan ini berisi tentang seminar dan membahas isu-isu pendidikan. Konsep diklat di tempat kerja dapat berganti setiap tahunnya, dapat saja berbentuk workshop atau sebagainya.

dari informasi diatas dapat menjelaskan bahwa pada madrasah ini memiliki program untuk peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan

Tabel 4.2



Keterangan-keterangan dari narasumber apabila kita buat bagan akan seperti tabel diatas. Bagan diatas menjelaskan secara singkat kompetensi yang menjadi fokus kepala madrasah adalah peningkatan kompetensi pedagogik pada tenaga pendidik dan peningkatan kompetensi teknis pada tenaga kependidikan. Kompetensi pedagogik untuk tenaga pendidik sangatlah penting karena dengan pengetahuan yang luas tenaga pendidik dapat memberikan pembelajaran yang berkesan pada siswa—I nya, kompetensi pedagogik juga dapat membuat seorang tenaga pendidik memahami lebih mengenai keadaan lingkungan sekitar dan akan berpengaruh terhadap kepribadian yang dimilikinya.

Selanjutnya untuk tenaga kependidikan kompetensi teknis sangatlah penting, karena tenaga kependidikan banyak melakukan hal yang di luar dari teori yang ada. Banyak hal yang dilakukan dengan cara yang baru karena

mengikuti perkembangan zaman yang ada. Selain bertanya kepada kepala madrasah, peneliti juga memastikan mengenai kegiatan tersebut dengan bertanya kepada wakil kepala bagian kurikulum, dan beliau membenarkan bahwa di madrasah ada kegiatan tersebut.

Kepala madrasah selain meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi teknis, tak lupa juga melakukan peningkatan pada kompetensi professional serta kompetensi manajerial dengan cara melakukan supervisi untuk tenaga pendidik maupun kependidikan, kegiatan supervisi yang dilakukan antara tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah berbeda perlakuannya, hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti tanyakan mengenai bagaimana cara supervisi antara tenaga pendidik dan kependidikan, beliau menyatakan bahwa :

“.. kegiatan supervisi yang saya lakukan itu berisi pengawasan saya terhadap perilaku, dan disiplin administrasi yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan di kalangan madrasah, strategi yang dilakukan menghadapi dua jenis hal tersebut juga berbeda...”⁸⁵

Kepala madrasah melakukan supervisi untuk tenaga pendidik dengan melihat metode pembelajaran, serta tertib administrasi terkait silabus, rpp, dan bahan ajar yang digunakan. kepala madrasah memiliki standar yang perlu diperhatikan dalam hal-hal tersebut.

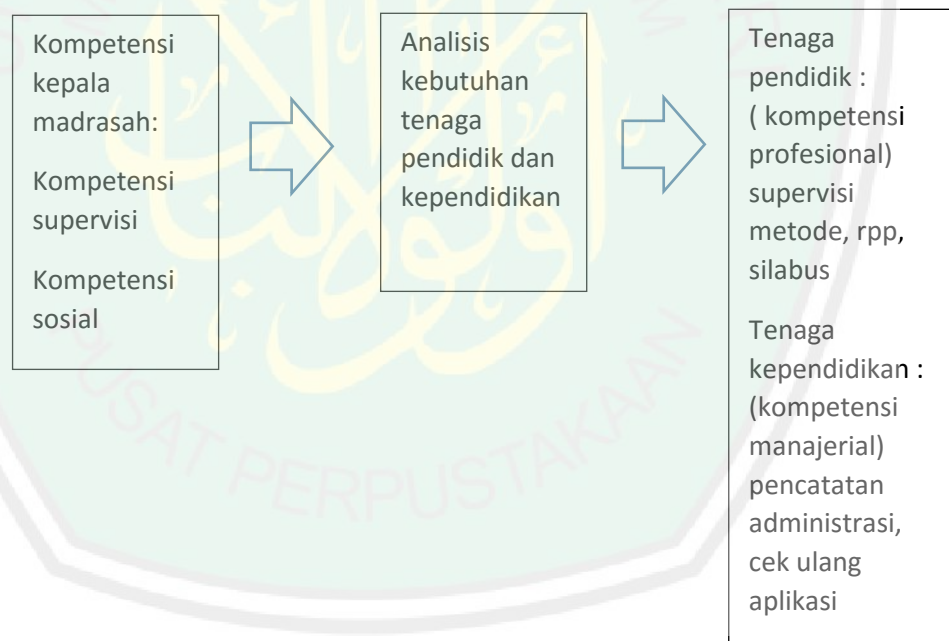
Kepala madrasah melakukan supervisi untuk tenaga kependidikan dengan cara melihat pencatatan administrasi dari staf tata usaha, serta

⁸⁵ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 11 april 2018 pukul 09.30 WIB

melakukan cek ulang untuk aplikasi yang wajib diisi oleh madrasah berdasarkan instruksi dari kementerian agama.

Dari informasi yang didapatkan diatas, dapat kita simpulkan bahwa pada penerapan supervisi tenaga pendidik dan kependidikan kepala madrasah menggunakan kompetensi supervisi, tujuan dari kompetensi supervisi ini untuk meningkatkan tenaga pendidik pada kompetensi professional, dan kompetensi manajerial pada tenaga kependidikan.

Tabel 4.2



Keterangan yang diberikan dapat dipersingkat dengan bagan diatas yang menjelaskan kompetensi yang digunakan kepala madrasah adalah kompetensi supervisi dan peningkatan yang dilakukan untuk tenaga pendidik pada kompetensi professional, hal ini diperlukan agar tenaga pendidik belajar mengenai tertib administrasi untuk pembelajaran. selanjutnya untuk tenaga

kependidikan diutamakan pada kompetensi manajerial, kompetensi ini menjadi tolak ukur madrasah tersebut baik atau masih dalam taraf perbaikan administrasi, kompetensi manajerial ini penting karena madrasah dikatakan baik apabila manajemen di dalamnya telah tertata dengan baik hal ini dapat dikatakan mengenai administrasi di dalam madrasah tersebut.

2. Proses Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Strategi yang dirancang kepala madrasah perlu dilakukan pelaksanaan agar mengetahui usaha yang dilakukan efektif atau merugikan. Adapun menurut penjelasan kepala madrasah strategi peningkatan kompetensi yang dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga pendidik maupun kependidikan dalam kegiatan MGMP, workshop, seminar, diklat di tempat kerja, serta memberikan motivasi, dan mendukung ide kreatif yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan untuk kemajuan madrasah.

MGMP merupakan musyawarah guru mata pelajaran dimana pelaksanaan kegiatan nya dilakukan sesuai kesepakatan, namun untuk kegiatan rutinitas yang dilakukan yaitu berdiskusi mengenai mata pelajaran, serta kesulitan yang dihadapi ketika proses pembelajaran. menurut keterangan dari waka kurikulum sejauh ini kegiatan mgmp berjalan dengan lancar dan madrasah turut berpartisipasi aktif dengan kegiatan tersebut. Kegiatan ini diikuti oleh guru-guru yang berada dalam satu kkm.

Workshop merupakan kegiatan yang dilakukan 3 sampai 7 hari yang diadakan oleh instansi yang terkait dengan pendidikan, pelaksanaan nya pun

belum tentu dapat dipastikan, terkadang tiga bulan sekali atau satu tahun pelajaran dua kali. Kegiatan workshop selama pelaksanaan yang diikuti oleh tenaga pendidik berjalan dengan baik, dan pendelegasian workshop adalah orang-orang terpilih, sehingga ketika kegiatan workshop selesai para delegasi wajib melakukan presentasi kepada teman-teman nya untuk berbagi ilmu yang telah di dapatkan.

Seminar merupakan kegiatan peningkatan pada kompetensi pedagogik sering dilakukan dalam waktu satu hari dan membahas isu-isu pendidikan. Hal tersebut sering diadakan oleh balai diklat dan kementerian agama.

Kepala madrasah memberikan sedikit keterangan mengenai pelaksanaan program yang diberikan mengatakan bahwa :

“...madrasah ini memiliki program peningkatan dari madrasah sendiri yaitu melakukan diklat di tempat kerja setahun satu kali, kemudian apabila ada mahasiswa melakukan praktik kerja di madrasah ini kami meminta mereka ketika perpisahan membuat kegiatan seminar dengan narasumber berasal dari kampus, selain itu kita juga sering mendapatkan undangan dari balai diklat agar mengikuti kegiatan workshop, maupun dari kementerian agama sidoarjo...”⁸⁶

Penjelasan diatas dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa program-program disiapkan madrasah karena bentuk perhatian madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh dirinya. Pendelegasian yang mengikuti program dipilih sesuai dengan tema workshop yang diadakan oleh instansi setempat. Kegiatan itu juga tidak selalu rutin maka dari itu ketika ada kegiatan workshop atau seminar madrasah ini turut berpartisipasi aktif mengikuti kegiatan untuk

⁸⁶ Hasil wawancara dengan kepala madrasah pada 10 april 2018 pukul 08.30 WIB

tujuan yang lebih baik lagi dan madrasah yang maju. Kebanyakan kegiatan yang diikuti berjalan dengan sukses hal ini dibuktikan dengan laporan kegiatan yang dibuat oleh pihak madrasah.

Selanjutnya program yang dilakukan kepala madrasah yaitu memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan, program ini diberikan ketika melakukan supervisi tentang pembelajaran maupun administrasi. Kepala madrasah memberikan saran-saran mengenai hal yang perlu dilakukan agar pembelajaran menjadi lebih baik. Selain itu, kepala madrasah juga sering mendengarkan keluhan kesah tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala madrasah melakukan supervisi untuk tenaga pendidik tiga bulan dalam waktu satu minggu dengan menunjukkan silabus dan rpp hal tersebut untuk administrai tenaga pendidik sedangkan untuk teknis melakukan pengamatan pembelajaran setiap hari. Tenaga kependidikan dipantau kepala madrasah melalui kinerja setiap hari dan kedisiplinan, sehingga waktu untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dapat dilakukan sewaktu-waktu.

Dari keterangan tersebut dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa kepala madrasah bukan hanya memimpin tetapi beliau juga mengayomi para anggotanya dengan memberikan bimbingan apabila anggotanya berjalan tidak sesuai dengan jalurnya, layaknya orang tua yang mengingatkan anaknya. Meskipun tenaga pendidik dan kependidikan telah berumur namun tetap perlu dilakukan pengarahan agar tetap berjalan sesuai dengan jalurnya.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah ini bukan pemimpin yang otoriter namun pemimpin yang demokratis dibuktikan dengan menerima segala kritik dan saran ataupun ide kreatif untuk kemajuan madrasah, agar madrasah dapat bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain dan mendapatkan kualifikasi madrasah yang unggul dalam mata masyarakat.

3. Implikasi Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Madrasah melakukan kegiatan atau berpartisipasi dalam kegiatan pasti sudah memikirkan tujuan dan manfaat yang akan didapatkan dari mengikuti kegiatan. Strategi kepala madrasah ini memiliki implikasi dari program yang diberikan madrasah untuk tenaga pendidik maupun kependidikan.

Sesuai dengan yang diutarakan kepala madrasah pada saat wawancara mengenai implikasi yang akan diberikan :

“.. program-program yang diberikan direncanakan bukan tidak memiliki tujuan, program yang saya buat memiliki tujuan agar skill yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan bertambah dan terasah dengan baik, selain itu tenaga pendidik dan kependidikan akan belajar mengasah jiwa social sesama tenaga pendidik dan kependidikan, karena teknologi yang semakin berkembang terkadang ada tenaga pendidik yang enggan mengajari sesama temannya, selain itu hal yang paling penting yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bertambah hal tersebut dapat memberikan pengalaman belajar baru bagi tenaga pendidik dan kependidikan...”⁸⁷

hal senada juga disampaikan oleh kepala tata usaha yang mengatakan bahwa :

“... dengan adanya program yang disediakan seperti bimbingan teknis untuk tenaga kependidikan maka kemampuan teknis yang dimiliki oleh

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah pada 11 April 2018 Pukul 08.30 WIB

tenaga kependidikan bertambah apalagi sekarang banyak aplikasi mengenai pendidikan seperti *educational management information system*, sistem informasi pendidik dan kependidikan, dan *Global Information School...*⁸⁸

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan yang dilakukan madrasah memiliki manfaat yang banyak untuk peserta yang mengikuti program tersebut, serta bentuk dari perhatian madrasah dan kepala madrasah untuk memberikan hal yang terbaik pada tenaga pendidik dan kependidikan yang berada di madrasah.

Adapun implikasi yang diberikan baik untuk lembaga pendidikan maupun untuk individu tersebut seperti bertambahnya ilmu pengetahuan yang dimiliki, bertambahnya skill yang dimiliki, memiliki koneksi di luar lembaga. Akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Bertambahnya ilmu pengetahuan

Kegiatan yang dirancang oleh madrasah sangat bermanfaat untuk individu tersebut, misalnya ada kegiatan workshop atau seminar yang diperuntukkan untuk tenaga pendidik maupun kependidikan hal ini dapat menambah pengetahuan dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang mengikuti kegiatan tersebut.

Dapat kita ambil kesimpulan bahwa Pada kegiatan tersebut juga dapat menjadi ajang berdiskusi sehingga kompetensi pedagogik seseorang terasah. Pola pikir yang dimiliki oleh tenaga pendidik maupun kependidikan dapat terarah, karena terkadang ketika tenaga pendidik maupun kependidikan melakukan peningkatan kompetensi dengan belajar sendiri pemahaman yang didapatkan menurut asumsi sendiri.

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha pada 10 april 2018

b. Bertambahnya skill yang dimiliki

Kegiatan yang diberikan madrasah untuk tenaga pendidik dan kependidikan memiliki manfaat sangat banyak untuk individu yang mengikuti kegiatan yaitu bertambahnya skill yang dimiliki karena kemampuan skill apabila tidak terasah dengan baik maka tidak akan pernah berkembang. Madrasah selain melakukan peningkatan pada kompetensi pedagogik, mereka juga memfasilitasi dalam peningkatan kompetensi skill untuk tenaga pendidik dan kependidikan, dengan diadakannya kegiatan workshop mengenai aplikasi media pembelajaran hal tersebut mampu menambahkan skill pada tenaga pendidik untuk membuat media pembelajarannya sendiri.

Keterangan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa ketika memberikan pembelajaran kepada peserta didik alangkah baiknya memberikan pengalaman pembelajaran kepada mereka yang berharga agar peserta didik ingat dan mudah mengerti. Salah satu caranya dengan menggunakan metode pembelajaran yang menarik dan kreatif.

Bimbingan teknis yang diberikan madrasah untuk tenaga kependidikan hal tersebut juga memiliki dampak banyak untuk tenaga kependidikan dalam mengelola aplikasi yang sudah diterapkan dalam lembaga pendidikan, misalnya aplikasi EMIS, SIMPATIKA, Maupun GIS.

Keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa aplikasi-aplikasi di dunia pendidikan akan selalu berkembang seiring dengan perkembangan zaman

dan kebutuhan dari dunia pendidikan, maka dari itu, kompetensi teknis yang dimiliki oleh tenaga kependidikan harus dapat mengikuti hal-hal tersebut agar madrasah tidak menjadi madrasah yang tertinggal.

c. Memiliki Koneksi di Luar Lembaga Pendidikan

Madrasah memberikan fasilitas kepada tenaga pendidik maupun kependidikan untuk mengikuti workshop atau diklat maupun seminar agar kompetensi sosial tenaga pendidik maupun kependidikan terbangun dengan baik, selain itu tenaga pendidik dan kependidikan yang ditunjuk untuk mengikuti kegiatan di luar madrasah memiliki koneksi yang banyak hal tersebut sangat baik untuk madrasah maupun individu tersebut, dengan begitu dapat bertukar informasi dan sebagainya.

Keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika mengikuti kegiatan di luar madrasah kita mengetahui kondisi di luar madrasah seperti apa. Lembaga pendidikan yang lain memiliki kondisi seperti apa. Hal tersebut dapat dijadikan motivasi ataupun pembelajaran yang lebih baik lagi. Selain itu juga dapat mendapatkan berbagai informasi yang belum didapatkan di madrasah dengan koneksi yang didapatkan dari kegiatan tersebut.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Strategi Kepala Madrasah Tsanawiyah dalam Peningkatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perkembangan pendidikan menuntut untuk tenaga pendidik dan kependidikan di dalamnya untuk melakukan pengembangan kompetensi agar mereka dapat mengikuti perkembangan yang ada karena kemajuan teknologi salah satu faktor nya. Peningkatan kompetensi untuk tenaga pendidik dan kependidikan bukan hanya hal-hal yang tertuang di dalam undang-undang saja, namun untuk lembaga pendidikan dapat memberikan realitas yang sebenarnya kepada tenaga pendidik dan kependidikan.

Kepala madrasah memiliki peranan penting untuk meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan nya untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Fungsi kepala madrasah yaitu menanamkan motivasi agar tenaga pendidik dan kependidikan nya memiliki semangat untuk mengembangkan diri dan dapat bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain nya.

Kepala madrasah memiliki peran-peran nya yang multi fungsi menurut peneliti kepala madrasah sebagai leader, kepala madrasah sebagai educator, kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah sebagai administrator, kepala madrasah sebagai supervisor, kepala madrasah sebagai innovator, kepala

madrasah sebagai motivator.⁸⁹ Peran-peran kepala madrasah akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Kepala Madrasah sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai leader memiliki arti bahwa kepala madrasah mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan melakukan pembagian tugas, serta melakukan pendelegasian apabila ada tugas khusus diluar jam mengajar.⁹⁰ Sebagai seorang pemimpin bapak Saiful sebagai kepala madrasah memiliki peran sebagai leader dimana beliau melakukan kegiatan seperti mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi serta membawa madrasah tsanawiyah ke dalam prestasi – prestasi yang gemilang sehingga madrasah menjadi lebih baik ke depan nya. Bapak Syaiful sebagai kepala madrasah mengayomi tenaga pendidik dan kependidikan nya, beliau tidak memandang bulu siapa saja, jika terjadi kesalahan yang melakukan kesalahan yang harus bertanggung jawab.

Gaya kepemimpinan bapak Saiful menganut gaya demokratis partisipatif yaitu siapapun boleh mengajukan pendapat selama hal tersebut positif dan memberikan dampak yang baik, serta semua orang bila idenya tersebut telah disetujui harus mengikuti sesuai dengan kesepakatan.

⁸⁹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2011), hlm.98-120

⁹⁰ Ibid., hlm.115

b. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat meningkatkan kinerja serta pelayanan dari lembaga pendidikan.⁹¹ supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan.⁹²

Kepala madrasah memiliki tugas sebagai supervisor layaknya bapak Saiful beliau melakukan supervisi kepada tenaga pendidik dan kependidikan nya dengan tujuan memantau kinerja dan keberhasilan yang dicapai oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Supervisi yang dilakukan kepala madrasah kepada tenaga pendidik misalnya melakukan supervisi kelas untuk kelengkapan administrasi beliau memeriksa data RPP dan silabusnya sedangkan untuk praktiknya beliau melakukan pengamatan saat tenaga pendidik berada di kelas.

Kepala madrasah melakukan supervisi bukan hanya kepada tenaga pendidik saja, namun kepada tenaga kependidikan cara yang dilakukan ketika beliau mensupervisi tenaga kependidikan dengan bertanya mengenai berkas-berkas yang penting dan terbaru mengenai pendidikan, kemudian aplikasi yang menyangkut peserta didik dan tenaga pendidik,serta administrasi surat menyurat.

Tujuan umum dari supervisi pendidikan sama halnya dengan tujuan dari pendidikan nasional, namun akan sedikit disebutkan tugas dari seorang

⁹¹ *Ibid.*, hlm.111

⁹² M.Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998) hlm.84

superviser yaitu membina guru dan karyawan untuk meningkatkan kualitas kompetensinya, membina guru dan karyawan dalam meningkatkan popularitas sekolahnya, mengembangkan sikap kesetiakawanan dan ke teman sejawatan dari seluruh tenaga pendidik dan kependidikan nya.⁹³

Kepala madrasah di lembaga pendidikan ini telah mampu melakukan tugas sebagai superviser dengan baik. Selain itu, kepala madrasah mengayomi tenaga pendidik dan kependidikan nya dengan sabar seperti memiliki jiwa kebapakan.

c. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Kepala madrasah sebagai manajer merupakan kepala madrasah mampu mengelola lembaga pendidikan dengan cara yang sistimatis. Kegiatan sebagai seorang manajer dimulai dari perencanaan kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan yang diisi dengan pembagian kerja, selanjutnya dilakukan pengaplikasian dimana rencana yang telah direncanakan oleh orang yang bertugas sesuai posisinya dilakukan uji coba, dan yang terakhir yaitu evaluasi dari uji coba tersebut mengenai program yang dilakukan.

Kemampuan kepala madrasah bukan hanya apa yang diuraikan diatas, namun juga kemampuan untuk menyusun organisasi personalia sekolah, seperti pengelola laboratorium, perpustakaan, serta penyusunan untuk panitia kegiatan-kegiatan temporer.⁹⁴

Bapak Saiful merupakan kepala madrasah yang memiliki perencanaan yang matang sebelum program tersebut dilakukan dan memiliki solusi dari

⁹³ Ary H.Gunawan, Admisitrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Makro), Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002, hlm. 198-199

⁹⁴ *Ibid.*, hlm. 106

problem yang diperkirakan, misalnya saja mengenai kegiatan workshop atau diklat yang diperuntukan untuk guru dan pelaksanaan nya sepulang dari sekolah kemudian tempatnya berada di sekolah. Beliau sudah menyiapkan jawaban-jawaban apabila ada salah satu dewan guru yang tidak setuju atau memiliki alasan lain.

d. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator berkaitan erat dengan aktivitas pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah atau madrasah. Secara khusus kepala madrasah memiliki keahlian dalam mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi kearsipan, serta mengelola administrasi keuangan. Apabila administrasi dilakukan dengan baik, maka akan terbentuk sistem yang baik pula. Kemudian madrasah tersebut akan berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan menurut kepala sekolah atau madrasah serta menurut aturan pemerintah.⁹⁵

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki peran mengawasi administrasi yang berada pada lembaga pendidikan sesuai aturan yang diberikan kementerian agama buku menegani administrasi madrasah. Bapak Saiful mentaati apa yang ada dasarnya seperti halnya membuat surat tugas untuk staf Tu disarankan oleh bapak Saiful untuk pembuatan surat menyurat dan penomoran melihat buku administrasi madrasah, karena di buku tersebut hal yang paten yang dikomunikasikan pihak kemenag dengan pihak

⁹⁵ *Ibid.*, hlm.107

madrasah, dengan tujuan agar memiliki kesamaan format antara madrasah yang satu dengan yang lainnya.

e. Kepala Madrasah sebagai Innovator

Kepala madrasah sebagai innovator dapat dilihat dari kemampuan nya dalam memilih strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, kemudian mampu dalam melakukan pengawasan serta memberikan saran-saran yang konstruktif untuk kemajuan bersama.⁹⁶

Bapak Saiful sebagai kepala madrasah telah melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, dalam menjalankan tugasnya beliau melakukan inovasi-inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik dan kependidikan nya seperti membuat grup *whatsapp* untuk tenaga pendidik dan kependidikan madrasah tersebut. Selain itu di madrasah ini melakukan pembayaran dengan uang elektronik untuk jajanan kantin serta kegiatan yang berhubungan dengan pembayaran di madrasah. Beliau juga menjalin hubungan yang baik dengan seluruh pihak dari tenaga pendidik maupun kependidikan, mendukung setiap ide-ide inovatif dari tenaga pendidik dan kependidikan. Hal-hal tersebut dilakukan oleh bapak saiful agar lembaga tersebut berdaya saing dengan lembaga yang lainnya.

Meningkatkan kompetensi untuk tenaga pendidik dan kependidikan banyak sekali jalan nya seperti untuk meningkatkan kompetensi pedagogic bapak Saiful mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan workshop,

⁹⁶ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*(Bandung:Remaja Rosdakarya,2005) hlm.118

diklat MGMP, dan bimtek apabila perlu, selain itu memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar tidak ketinggalan zaman karena zaman berkembang begitu cepat dengan pengaruh dari perkembangan teknologi.

f. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Kepala madrasah memiliki strategi dalam memberikan semangat untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang dipimpinnya.⁹⁷ Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan.⁹⁸

Bapak Syaiful sebagai motivator memiliki strategi untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan nya: motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui :

1. Pengaturan Suasana Kerja

Bapak Syaiful menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pendidik dan kependidikan, dengan memberikan perhatian kepada mereka serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis dan menyenangkan.

2. Memberi Penghargaan/reward

Kepala madrasah memberikan penghargaan untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang aktif dan kreatif serta diberitahukan pada waktu upacara bendera. Hal ini dapat memberikan suntikan sedikit semangat

⁹⁷ *Ibid.*, hlm.120

⁹⁸ Kartini dan Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 1998) hlm.120

dan motivasi untuk individu tersebut serta individu yang lain nya untuk berkembang menjadi lebih baik.

3. Dorongan

Setiap tenaga pendidik memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga untuk pelayanan dorongan berupa motivasi yang diberikan pun berbeda. Kepala madrasah harus mampu memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan dengan khusus sesuai karakter orangnya agar mereka merasa dihargai, dan diperhatikan sehingga meningkatkan kompetensi dan etos kerja yang diberikan kepada madrasah.

B. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pelaksanaan merupakan realisasi dari program yang telah direncanakan oleh madrasah. Madrasah membuat program peningkatan kompetensi untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang telah dirancang waktunya. Kegiatan peningkatan yang diadakan madrasah dilakukan dalam satu tahun sekali mengambil waktu libur panjang. Kemudian kegiatan peningkatan kompetensi yang dilakukan bukan dari madrasah pelaksanaannya bermacam-macam minimal waktunya tiga bulan sekali. Program peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sering diadakan oleh balai diklatatau kementerian agama setempat, serta dinas pendidikan setempat. Adapun pelaksanaan macam- macam dari program sebagai berikut :

a. Diklat di Tempat Kerja

Diklat di tempat kerja merupakan sebuah program yang diadakan oleh madrasah untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik maupun kependidikan. Kegiatannya dilakukan satu tahun sekali, sering kali mengambil waktu ketika liburan. Peserta dari kegiatan ini terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan. Materi yang disajikan bergantung dari analisis kebutuhan yang dilakukan oleh kepala madrasah.

b. Workshop

Workshop merupakan kegiatan yang berbentuk pengarahan mengenai materi kemudian dilakukan unjuk kerja setelah pengarahan. Kegiatan workshop kegiatan kompetensi untuk tenaga pendidik. Kegiatan ini sering diadakan oleh instansi pemerintahan terkait, seperti balai diklat, kementerian agama serta dinas pendidikan setempat. Kegiatan workshop sering dilakukan minimal tiga hari sampai maksimal tujuh hari. Materi yang disajikan diambil dari permasalahan pendidikan yang belum terselesaikan, seperti kurikulum 13 masih banyak madrasah yang belum memahami maka instansi terkait banyak melakukan peningkatan program dengan mengadakan workshop kurikulum 13.

c. Seminar

Seminar merupakan kegiatan seperti pengarahan mengenai suatu hal dan waktu pelaksanaannya tidaklah lama satu sampai dua jam. Seminar juga sering diadakan oleh instansi setempat seperti kementerian agama atau dinas pendidikan setempat. Pelaksanaan seminar sama halnya dengan

workshop minimal tiga bulan sekali. Kegiatan seminar sering dilakukan di luar madrasah.

d. Bimbingan Teknis

Bimbingan teknis merupakan program untuk tenaga kependidikan dengan model kegiatan peserta langsung diajak berinteraksi dengan materi. Peserta banyak melakukan praktik, membawa alat dan bahan sendiri. Fasilitator mengarahkan. Kebanyakan membahas hal-hal teknis yang ada di lapangan. Seperti yang dilakukan madrasah melakukan kegiatan bimbingan teknis mengenai aplikasi – aplikasi pendidikan seperti *educational management information system*, *system information management of school*, dan *global information system*.

Pelaksanaan program yang dilaksanakan bersangkutan dengan kompetensi yang dimiliki oleh kepala madrasah, seperti kompetensi suoverisi dan kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta melakukan kontrol atau pengawasan. Kompetensi manajerial dari kepala madrasah yaitu menyusun perencanaan sekolah atau madrasah untuk berbagai komponen seperti peserta didik, sarana prasarana, personalia, dan lain lain.⁹⁹ Kemudian kompetensi supervisi kemampuan yang dimiliki kepala madrasah dalam melakukan pengawasan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam hal kinerja serta administrasi. Program pelaksanaan yang diberikan berfokus pada kompetensi

⁹⁹ Marno, *Islam by Management and Leasership* (Jakarta: Lintas Pustaka, 2007) hlm. 20

pedagogik dan kompetensi sosial untuk tenaga pendidik. Dilanjutkan dengan kompetensi teknis serta kompetensi manajerial fokus dari peningkatan tenaga kependidikan.

C. Implikasi dari Pelaksanaan Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Implikasi merupakan hal yang di dapatkan peserta program peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala madrasah membuat program juga menyiapkan implikasi yang akan di dapatkan oleh peserta. Adapun implikasi yang di dapatkan sebagai berikut :

1. Bertambahnya ilmu pengetahuan

Tenaga pendidik dan kependidikan mengikuti program peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogic merupakan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik untuk mengelola pembelajaran serta administrasi yang diperlukan. Program seperti seminar, workshop dan diklat dapat mengasah pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik maupun kependidikan. Program yang diberikan dapat dijadikan ajang untuk berdiskusi dan saling bertukar informasi, sehingga pengetahuan yang dimiliki dapat bertambah.

2. Bertambahnya skill yang dimiliki

Kegiatan yang diberikan madrasah untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat mengasah skill salah satunya workshop dan bimbingan teknis. Workshop untuk tenaga pendidik sedangkan bimbingan teknis untuk tenaga kependidikan. Program tersebut diadakan dengan

tujuan agar skill yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan terasah dan semakin lancar harapan yang lain yaitu dapat mendapatkan hal yang baru. Program yang diberikan dapat menambah kompetensi teknis untuk tenaga kependidikan. Sedangkan kompetensi pedagogic untuk tenaga pendidik. Dunia pendidikan merupakan dunia yang dinamis sehingga untuk tenaga pendidik maupun kependidikan diharapkan dapat mengikuti perkembangan. Maka dari itu, madrasah memberikan solusi dengan membekali tenaga pendidik dan kependidikan melalui program yang di rancang.

3. Bertambahnya koneksi yang dimiliki madrasah

Program yang diberikan madrasah untuk peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dapat meningkatkan kompetensi sosial. Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Kegiatan seminar dan sebagainya tentu diikuti oleh peserta dari madrasah lain. Kegiatan ini dapat menambah jaringan komunikasi tenaga pendidik dan kependidikan. Menambah jaringan komunikasi dapat menambah informasi untuk madrasah.

Keterangan-keterangan di atas dapat peneliti buat secara singkat dalam bentuk diagram berawal dari proses strategi kepala madrasah.

Analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan → formulasi strategi → implementasi strategi → pengendalian strategi → evaluasi.

Hal diatas merupakan langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam menentukan strategi yang diperlukan. Dapat peneliti ambil contoh. Saat ini madrasah-madrasah banyak membingungkan mengenai cara penilaian dalam pembelajaran untuk format kurikulum 13 hal ini dinamakan analisis lingkungan oleh kepala madrasah dengan mengedepankan kompetensi supervisi. Mengatasi permasalahan tersebut kepala madrasah membuat formulasi strategi dengan mengadakan workshop penilaian kurikulum 13, dilanjutkan dengan pelaksanaan hal ini melibatkan kompetensi pedagogik tenaga pendidik karena pengetahuan yang diberikan telah bertambah. Kemudian dilanjutkan dengan pengendalian strategi hal ini melibatkan kompetensi supervisi kepala madrasah. Penjelasan contoh diatas apabila kita buat diagram akan menjadi seperti :

Analisis kebutuhan lingkungan (kemampuan supervisi kepala madrasah) , permasalahan belum memahami penilaian dalam kurikulum 13 → formulasi strategi dengan mengadakan workshop penilaian dalam kurikulum 13 → implementasi strategi dengan melibatkan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dan kompetensi sosial saat workshop → pengendalian strategi dilakukan dengan kompetensi supervisi kepala madrasah → evaluasi program.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perencanaan dari strategi kepala madrasah dalam peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya melakukan observasi lapangan mengenai hal yang dibutuhkan oleh lembaga dilakukan pada lembaga itu sendiri serta mencari informasi di luar lembaga, kemudian menyusun program yang dibutuhkan dengan musyawarah dan pertimbangan – pertimbangan serta melakukan analisis – analisis di berbagai sudut pandang. Perencanaan merupakan awal dari segala sesuatu sehingga harus direncanakan dengan matang termasuk memperkirakan problem yang akan muncul dan menyiapkan solusi yang diberikan untuk menyelesaikan problem tersebut. Perencanaan program kegiatan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan madrasah mengadakan workshop, diklat, seminar, bimbingan teknis, dan diklat di tempat kerja.
2. Proses Pelaksanaan strategi dengan mengadakan program workshop, seminar, serta MGMP pada tenaga pendidik. Pelaksanaan kegiatan workshop dan seminar kebanyakan diadakan oleh instansi balai diklat atau kementerian agama. Sedangkan forum MGMP merupakan forum diskusi guru, waktu pelaksanaan mgmp seringkali ketika akan mendekati ujian. Kemudian program bimbingan teknis dan diklat di tempat kerja untuk tenaga kependidikan. Pelaksanaan program bimbingan teknis sering diikuti oleh operator-operator madrasah se-KKM dan pelaksanaannya

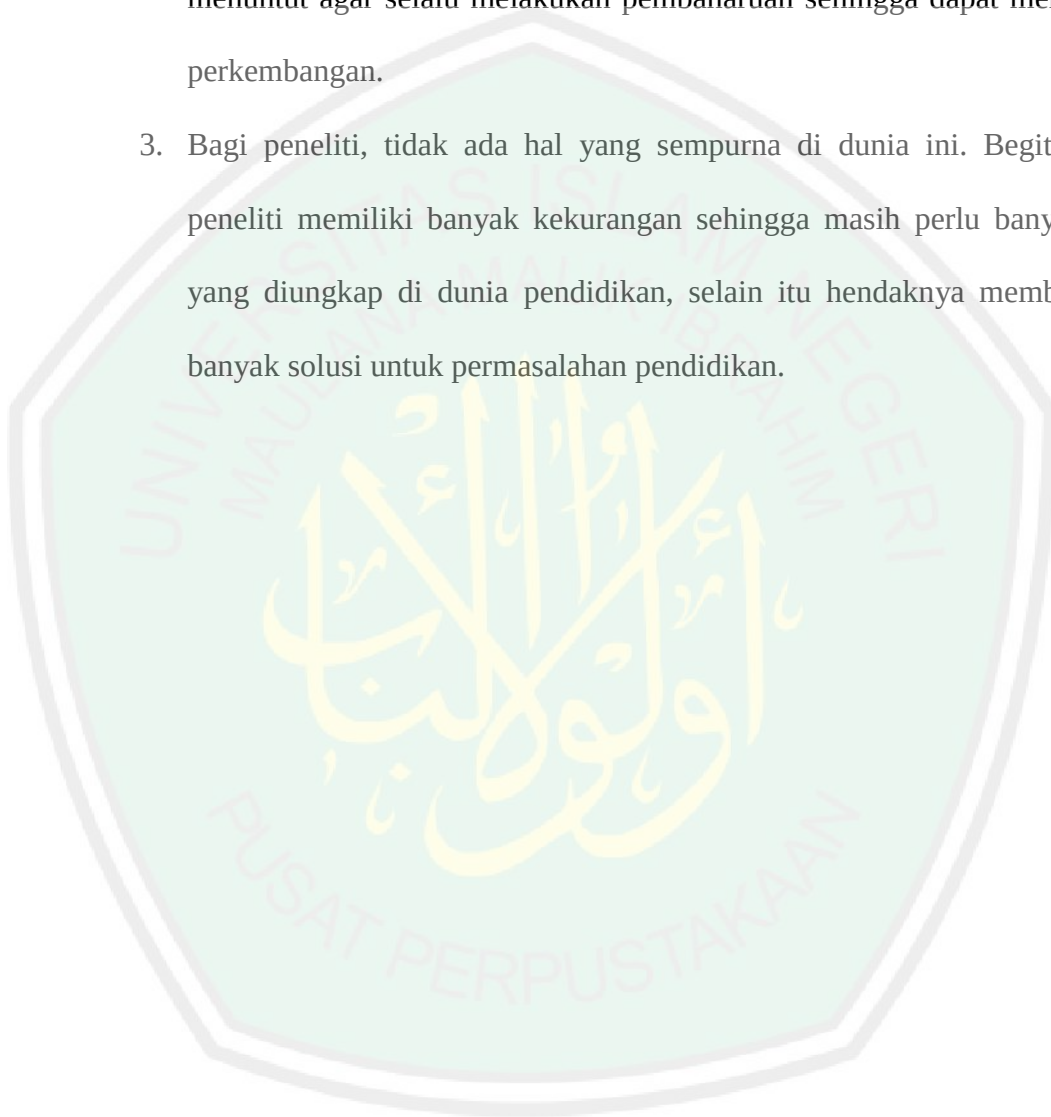
3. diadakan oleh pendma dari kementerian agama seringkali membahas mengenai penggunaan aplikasi terbaru pendidikan. Sedangkan diklat di tempat kerja diikuti tenaga pendidik dan kependidikan yang diadakan madrasah, pelaksanaannya satu tahun satu kali.
4. Setelah dilakukan pelatihan, workshop, atau kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan banyak dari mereka mengalami perubahan dari awalnya yang belum mengenal administrasi pendidikan sekarang diperbaiki kembali administrasinya selanjutnya memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan pendidikan agar mereka tetap mempercayai madrasah ini sebagai pendidikan putra putrinya.

B. Saran

Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten menjadi dambaan setiap lembaga pendidikan. Agar terwujud tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten pada bidangnya dengan cara ikut berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan. Kemudian tindakan partisipasi tersebut dapat diwujudkan sebagai berikut :

1. Bagi lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo hendaknya lebih memberikan fasilitas yang menunjang agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat menggali potensi yang berada di dirinya dan mengakses segala kegiatan yang dapat mendukung kompetensinya tersebut.

2. Bagi tenaga pendidik dan kependidikan hendaknya tidak berpuas diri karena dunia pendidikan mengalami perubahan terus menerus yang menuntut agar selalu melakukan pembaharuan sehingga dapat mengikuti perkembangan.
3. Bagi peneliti, tidak ada hal yang sempurna di dunia ini. Begitu juga peneliti memiliki banyak kekurangan sehingga masih perlu banyak hal yang diungkap di dunia pendidikan, selain itu hendaknya memberikan banyak solusi untuk permasalahan pendidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. 2017. Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru. Jakarta : Elex Komputindo
- Abdul, Salam, 2014, Manajemen Insani dalam Pendidikan, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Ary H. Gunawan, 2002, Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Makro), Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Assuwaida, Thariq M. 2006. Mencetak Pemimpin. Jakarta: Khalifah
- Bambang Wijanarko, Konsep Kewirausahaan Bagi Kepala Sekolah, <http://www.vedcmalang.com//> Rabu, 10 oktober 2017, 07:08.
- Daryanto, M. 1998 Administrasi Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Diana, Umi Ni'matu. 2011. Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di MAN Wlingi-Blitar. Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- H. Khumaidi. 2013 "Tenaga Kependidikan dalam sistem pendidikan Nasional (analisis: aspek sumber daya pendidikan)". Edu-Math. Vol. 4..
- Hambali, M. 2016. "Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI". Jurnal MPI Vol. 1
- Jazuli, Achmad. 2013. Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI di SMPN 22 Malang. Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kartini dan kartono, 1998. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta:Rajawali

Kompri.2017. Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional. Jakarta: Kencana Prenada Grup

Lampiran peraturan menteri pendidikan nasional no.13 tahun 2007

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan no.24 tahun 2008

Lexy,J.Moleong, A. *Metode Penelitian Kulaitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mahmud,H. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia

Marno,2007 . Islam by Management and Leasership, Jakarta:Lintas Pustaka

Matry,Nurdin. 2008. Implementasi dasar-dasar Manajemen Sekolah dalam era otonomi daerah. Makassar: Aksara Madani.

Mulyasa. E.2009. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mulyasa,E .2005. Menjadi Kepala Sekolah Profesional: dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK . Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mulyasa,E 2007 , Menjadi Guru Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya

Musfah, Jejen. 2011. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan sumber belajar Teori dan Praktik. Jakarta:Kencana Prenada Grup.

OBeeth's, Kompetensi supervise Kepala Sekolah,
<https://obeeth.wordpress.com/> Rabu,10 Oktober 2017:7:30 AM

OBeeth's, Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah, ([http: www.google.com](http://www.google.com),diakses Rabu,10 Oktober 2017 jam 03:38 wib).

OBeeth's, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah,([http: www.google.com](http://www.google.com), diakses Rabu,10 Oktober 2017 jam 4:00 wib).

Ririn Rahmawati,2009. Kepemimpinan Lembaga Pendidikan dalam mengintegrasikan Madrasah dengan Pesantren, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah UIN Malang

Retno Indah Rahayu, 2015. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah Dasar Harapan Nusantara Denpasar Bali. Artikel manajemen pendidik dan kependidikan. Universitas Gresik.

Sahertian, 2000. Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan, Jakarta : Rineka Cipta

Sagala,Syaiful. 2008. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Bandung : Alfabeta

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2005 tentang pengertian kompetensi

Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
Jakarta: Kencana Prenada Media Grup

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta : Kencana Prenada Media Grup

Yamin. Martinis, 2010.Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta:Gaung Persada.

Yusanto, Muhammad Ismail, 2003. Manajemen Strategis Perspektif Syariah.
Jakarta:Khairul Bayaan

Wahyudi, Sri Agustinus, 1996. Manajemen Strategik Pengantar Proses berpikir Strategik. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
http://fitk.uin-malang.ac.id/ email : fitk@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Nama : Nur Lailatus Sa'adah
NIM : 14170001
Judul : Strategi kepala madrasah dalam peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN Sidoarjo
Dosen Pembimbing : Dr. H. Nur Ali, M. Pd
NIP. 19650403 1998031 002.

No.	Tgl/ Bln/ Thn	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing Skripsi
1.	12/12/17	proposal	
2.	17/01/18	Acc proposal	
3.	13/03/18	instrumen	
4.	11/05/18	Bab 4	
5.	14/05/18	Revisi bab 4	
6.	30/05/18	lengkapi data bab 4	
7.	05/06/18	Bab 5 dan bab 6	
8.	05/06/18	acc.	
9.			
10.			

Malang,20.....

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI,

Dr. H. Mulyono, MA.
NIP. 19660626 200501 1 003



Certificate No. ID02/1219

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
[http:// fitk.uin-malang.ac.id](http://fitk.uin-malang.ac.id). email : fitk@uin_malang.ac.id

: 480 /Un.03.1/TL.00.1/03/2018
: Penting
: -
: Izin Penelitian

13 Maret 2018

Kepada
Yth. Kepala Kementerian Agama Sidoarjo
di
Sidoarjo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Nur Lailatus Sa'adah
NIM : 14170001
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester-Tahun Akademik : Genap - 2017/2018
Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTsN Sidoarjo
Lama Penelitian : Maret 2019 sampai dengan Mei 2019

diberikan izin untuk melakukan penelitian di MTsN Sidoarjo.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

san :

h. Ketua Jurusan MPI
h. Kepala MTsN Sidoarjo
sip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 SIDOARJO
Jalan Stadion Nomor 150 Kemiri Sidoarjo 61234
Telp. (031) 8953735, Kode Pos 61234, e-mail: mtsnsidoarjo@gmail.com
Website www.mtsn-sidoarjo.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomer : B- 17/ /Mts.13.10.01 / TL.00./04/2018

28 April 2018

Menindak lanjuti surat dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Nomor : 813/Un.03.1/TL.00.1/03/2018, tanggal 27 Maret 2018, tentang Permohonan Ijin Penelitian, maka Kepala Madrasah Negeri Sidoarjo Menerangkan bahwa :

Nama : Nur Lailatus Sa'adah
NIM : 14170001
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah benar-benar melakukan Penelitian pada tanggal 27 Maret 2018 s.d 28 April 2018 guna menyelesaikan tugas akhir (skripsi) tentang : “ **Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sidoarjo.**”

Demikian Surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kepala Madrasah,

ACHMAD SAIFULLAH

HASIL WAWANCARA

Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo

Informan	: Kepala Tata Usaha
Nama	: Richul Qomariyah,S.H,M.M
Hari/Tanggal	: 10 April 2018

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa lama bapak/ibu menjabat sebagai kepala tata usaha ?	6 tahun 2 bulan
2.	Berapa jumlah guru dan pegawai di madrasah ini ?	PNS ada 50 orang, GTT ada 4 orang, satpam ada 4 orang, petugas kebersihan ada 3 orang, perpustakaan ada 1 orang, tata usaha non pns ada 2 orang jadi totalnya ada 60 orang.
3.	Bagaimana latar belakang pendidikan untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ?	Kebanyakan tenaga pendidik berijazah S1, ada sebagian juga yang berijazah S2, untuk tenaga kependidikan bagian kantor sudah berijazah S1, untuk bagian teknis di lapangan seperti tenaga kebersihan, tenaga keamanan berijazah SD, ada juga SMP, serta SMA.
4.	Bagaimana kompetensi tenaga kependidikan di madrasah ini ?	Kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan di madrasah ini sudah bagus dan professional.
5.	Apa saja kompetensi yang sudah dimiliki oleh tenaga kependidikan di madrasah ini ?	Kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan di madrasah ini sudah sesuai dengan kompetensi yang tertera di undang-undang. Tenaga kependidikan memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi sosial,

		kompetensi teknis, kompetensi manajerial.
6.	Bagaimana bapak/ibu membimbing para staff di madrasah ini ?	Melihat kinerja yang dilakukan serta memerikan contoh tentang hal yang belum pernah ditemui, apabila ketika melakukan terdapat hal yang belum sesuai diarahkan serta diberikan penjelasan hal yang benar
7.	Bagaimana dengan factor pendukung dan penghambatnya?	Factor pendukung dalam kinerja tenaga kependidikan di madrasah ini yaitu kerjasama tim yang terbangun baik antar individu, semangat dari tiap individu yang berusaha untuk melakukan hal yang lebih baik. Sedangkan factor penghambat dalam kinerja tenaga kependidikan mengenai aplikasi yang berada pada dunia pendidikan seperti emis, simpatika, gis, serta, sima BMN, Sirup, dll. Kendalanya yaitu jaringan yang tidak menentu terkadang dapat digunakan, terkadang belum bisa digunakan atau trobel.
8.	Bagaimana bapak/ibu mengatasi kendala-kendala yang terjadi ?	Ketika ada kendala mengenai jaringan yang tak menentu, tugas tersebut di bai agar cepat selesai karena terkadang dikejar deadline untuk segera diselesaikan, sehingga pekerjaan itu harus dibawa pulang dan dibagi agar segera selesai.
9.	Apakah bapak/ibu sering mendapat tugas untuk membuat surat tugas workshop/ pelatihan ?	Iya, sering membuat tugas sebanyak 56 lembar, sedangkan untuk workshop atau pelatihan ada beberapa.
10.	Berapa kali dalam 3 bulan terakhir ?	Kurang lebih surat yang dibuat ada 56 lembar untuk jenis surat tugas, namun untuk surat workshop atau pelatihan ada beberapa.

11.	Bagaimana bentuk perhatian madrasah untuk meningkatkan kualitas kompetensi dari tenaga kependidikan ?	Untuk tenaga kependidikan bagian kantor diadakan bimtek untuk menunjang kemampuan teknis dari seorang tenaga kependidikan.
12.	Bagaimana Jenis kegiatan peningkatan untuk tenaga kependidikan ?	Kebanyakan kegiatan workshop dan seminar untuk tenaga pendidik sedangkan untuk tenaga kependidikan banyak melakukan bimbingan teknis
13.	Bagaimana implikasi dari program yang telah di susun untuk tenaga kependidikan ?	Dengan adanya program yang disediakan seperti bimbingan teknis untuk tenaga kependidikan maka kemampuan teknis yang dimiliki oleh tenaga kependidikan bertambah lagi apalagi sekarang banyak aplikasi mengenai pendidikan seperti <i>educational information system</i> , sistem informasi tenaga pendidik dan kependidikan, dan <i>global information system</i>

HASIL WAWANCARA

Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo

Informan	: Wa.Ka Kurikulum
Nama	: Siti Ta'mirul Ummah
Hari/Tanggal	: 10 April 2018

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa lama bapak/ibu menjabat sebagai wa.ka kurikulum ?	Kurang lebih 2 tahun
2.	Bagaimana perhatian madrasah selama ini untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan ?	Madrasah mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan diklat yang bekerjasama dengan balai diklat, atau diklat di tempat kerja, sedangkan untuk tenaga kependidikan mengadakan kegiatan bimbingan teknis.
3.	Bagaimana kompetensi tenaga pendidik di madrasah ini ?	Sudah baik dan berkualitas karena 95% dari tenaga pendidik di madrasah ini suda menempuh s2
4.	Mengapa tenaga pendidik maupun kependidikan perlu untuk meningkatkan kompetensi mereka ?	Karena pendidikan itu hal yang dinamis, sehingga kita dituntut untuk selalu mengikuti hak yang terbaru dalam dunia pendidikan. Apabila kita tida mau mengikuti maka kita akan menjadi tenaga pendidik yang kolot dan jadul, sebab murid yang kita ajarkan pun nantinya akan mengikuti zamannya jadi mkita sebagai tenaga pendidik harus mendidik anak sesuai dengan zamannya.
5.	Bagaimana dampak yang diberikan	Bertambahnya pengetahuan dari

	setelah diadakan kegiatan peningkatan kompetensi ?	tenaga pendidik, yang dapat dijadikan beka untuk proses pembelajaran.
6.	Bagaimana terkait perubahan dari sebelum diadakannya program dan setelah diadakannya program ?	Sebelum mengikuti program tenaga pendidik terkadang belum mengetahui dengan jelas tentang program yang dibuatkan dan manfaat yang akan didapatkan, namun setelah mengikuti program peningkatan kompetensi tenaga pendidik dapat menerapkannya pada kegiatan proses pembelajaran.
7.	Bagaimana dengan factor pendukung an factor penghambat dari program peningkatan ?	Factor pendukungnya antusiasme dari peserta yang akan mengikuti program, akses tempat kegiatan program, seberapa urgent program yang diselenggarakan. Factor penghambatnya yaitu ada dua terkendala waktu dari bapak/ibu guru serta padatnya kegiatan di madrasah.
8.	Apa kompetensi yang paing penting untuk dikembangkan ?	Semua kompetensi yang dimiliki guru penting untuk dikembangkan, namun ada yang lebih utama yaitu pengetahuan pedagogic, karena pengetahuan pedagogic ini lebih menyeluruh.
9.	Bagaimana pendapat anda terkait pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan ?	lembaga pendidikan ini memperhatikan peningkatan kompetensi terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, hal ini dibuktikan dengan rancangan yang telah disusun untuk program peningkatan kompetensi mereka, meskipun cara yang digunakan tidak sama dengan lembaga pendidikan yang lain, karena memang kami memiliki cara berbeda, namun menurut konsep dalam menentukan tetap sama yaitu

		mengamati kebutuhan yang diperlukan saat ini
10.	Bagaimana langkah dari peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan ?	perhatian madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sangat besar, dibuktikan dengan pihak madrasah ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang diadakan oleh instansi terkait
11.	Bagaimana implikasi yang diberikan dari program peningkatan yang telah disusun ?	kompetensi tenaga pendidik ada empat hal, dari empat hal tersebut ada yang utama namun ada yang lebih utama yaitu kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh tenaga pendidik, karena dengan kompetensi pedagogik akan memberikan dampak yang besar untuk para siswa

HASIL WAWANCARA

Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo

Informan	: Kepala Madrasah
Nama	: Drs.Achmad Saifullah,M.PdI
Hari/Tanggal	: 10 dan 11 April 2018

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	bagaimana bapak menanggapi tentang kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini ?	Kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini sangat baik sekali karena sebagian besar telah menempuh s2 dan hal tersebut sangat berguna untuk mendukung penyampaian proses belajar kepada peserta didik.
2.	Bagaimana bapak menanggapi undang-undang tentang peningkatan tenaga pendidik ?	Saya sangat setuju dengan adanya undang-undang tersebut karena hal tersebut sangat baik untuk perkembangan pedagogic dari tenaga pendidik, bukan hanya itu kompetensi yang lain pun harus ditingkatkan agar menjadi tenaga pendidik yang professional dan berdaya saing.
3.	Bagaimana bapak menanggapi undang-undang tentang peningkatan tenaga kependidikan ?	Untuk kemajuan dunia pendidikan hal tersebut baik untuk dilakukan. Meskipun ada undang-undang yang mengatur hal tersebut, namun kenyataan di lapangan kadang ada madrasah yang tidak begitu peduli dengan tenaga kependidikan nya. Di madrasah ini sangat memperhatikan tenaga pendidik

		maupun kependidikan untuk kompetensi yang dimiliki guru beserta pegawainya.
4.	Menurut bapak, bagaimana pemerintah menanggapi tentang adanya undang-undang peningkatan tenaga pendidik dan kependidikan ?	Pemerintah sangat antusias dengan undang-undang ini dibuktikan dengan adanya kegiatan workshop, diklat untuk tenaga pendidik, bimbingan teknis untuk tenaga kependidikan
5.	Bagaimana madrasah memberikan program untuk meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan?	Hal ini sudah diatur dalam kegiatan madrasah dan memang telah dijadwalkan untuk kegiatan kompetensi bagi tenaga pendidik maupun kependidikan. Seperti diklat di tempat kerja. Kegiatan ini dilakukan di madrasah dan waktunya setelah selesai bekerja. Satu tahun hanya satu kali, dan selebihnya kegiatan yang diadakan oleh balai diklat.
6.	Bagaimana bapak merencanakan strategi khusus dalam mengelola madrasah ini ?	Sebelum menemukan strategi banyak tahapan yang harus dipersiapkan seperti kita harus mengamati keadaan sekitar menentukan hal yang dibutuhkan oleh lingkungan tersebut.
7.	Bagaimana tahapan yang dilakukan ketika merencanakan strategi tersebut?	Seperti yang saya katakan tadi bahwasanya ketika menentukan strategi yang akan dilakukan yaitu dengan melakukan pengamatan di sekitar apa yang diperlukan, apabila di madrasah ini yang diperlukan inovasi – inovasi agar dapat bersaing dengan madrasah yang lain. Kemudian apabila kebutuhan telah ditemukan setelah melakukan pengamatan maka

		yang dilakukan yaitu melakukan program yang direncanakan, setelah program yang dilakukan maka diadakan evaluasi untuk mengetahui factor pendukung dan penghambat program tersebut, program tersebut akan dilanjutkan kembali atau dihapuskan, seperti itulah.
8.	Bagaimana untuk program pendidikan yang berada pada madrasah ini ?	Alhamdulillah, untuk program pendidikan yang berada di madrasah ini sangatlah banyak dan menunjang untuk edukasi misalnya pada kelas 8 kita mengadakan study tour dengan tujuan memberikan pengalaman kepada peserta didik tentang pembelajaran di luar kelas, kemudian pembiasaan sholat duha dengan tujuan membentuk karakter yang agamis kepada peserta didik. Selain itu juga didukung dengan kegiatan ekstrakurikuler yang akan mengembangkan bakat yang dimiliki oleh peserta didik.
9.	Bagaimana hubungan madrasah ini dengan madrasah yang lain ?	Kami memiliki hubungan yang baik dengan madrasah yang lain. Hal itu dapat dibuktikan dengan keikutsertaan kami dalam kegiatan KKM ataupun MGMP.
10.	Bagaimana bapak mengawasi semua komponen yang berada di madrasah ini ?	Madrasah ini memiliki wakil-wakil kepala madrasah, dan staf yang mumpuni, mereka bekerja dengan job nya masing-masing dan bertanggung jawab pada beberapa bagian yang dinaunginya. Saya dapat mengontrol berkala dari mereka, namun saya terkadang melakukan pemeriksaan

		mendadak dan untuk melihat secara langsung.
11.	Bagaimana proses orang yang akan diberangkatkan workshop?	Teknis dalam memberangkatkan workshop secara bergantian dan tergantung pada tema workshop yang diadakan oleh pelaksana kegiatan.
12.	Bagaimana reaksi orang yang diberangkatkan?	Mereka yang terpilih untuk mewakili dalam kegiatan sangatlah beruntung dan melakukan kegiatan tersebut dengan senang hati.
13.	Bagaimana factor pendukung dan penghambat dari program peningkatan tenaga pendidik	Factor pendukung dan factor penghambat. Factor pendukung nya seperti akses dari kegiatan peningkatan kompetensi yang dekat, serta faktor penghambatnya terkadang untuk pelaksanaan workshop atau diklat bersamaan dengan jam pelajaran guru tersebut, atau untuk tenaga kependidikan terhambat karena deadline data yang dikumpulkan, serta padatnya kegiatan dari madrasah itu sendiri.
14.	Bagaimana Implikasi yang diberikan dari pelaksanaan program ?	Implikasinya terhadap peserta program yang telah dibuat adalah bertambahnya pengetahuan, bertambahnya skill yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan, serta bertambahnya koneksi tenaga pendidik dan kependidikan dengan madrasah lain.

15.	Bagaimana tanggapan anda terkait pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan?	setiap lembaga memiliki caranya masing-masing, karena setiap lembaga itu berbeda, dari iklim organisasi, keadaan guru, siswa, serta lingkungan sekitarnya, madrasah ini pun memiliki strateginya sendiri, namun sebelum menentukan strategi kita perlu melakukan pengamatan terhadap kebutuhan dari tenaga pendidik maupun kependidikan
16.	Bagaimana langkah peningkatan untuk tenaga pendidik dan kependidikan ?	untuk peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan pihak madrasah, pemerintah, serta individu yang bersangkutan juga saling terhubung dan saling bekerjasama, contohnya dari pihak madrasah juga mengadakan kegiatan peningkatan seperti diklat di tempat kerja, kemudian dari pemerintah mengadakan workshop, selanjutnya pihak individu mengembangkan dengan mempelajari hal-hal baru dari pengalaman tersebut. Pendidikan juga bukanlah hal yang statis dan begitu –itu saja, namun pendidikan merupakan hal yang dinamis dan dapat berubah mengikuti perkembangan zaman yang ada
17.	Bagaimana menerapkan program yang telah di buat dengan kompetensi dari tenaga pendidik dan kependidikan yang berbeda ?	kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah berbeda, sehingga cara yang disiapkan pun untuk peningkatan kompetensi mereka juga berbeda.

18.	Apa kompetensi yang paling penting untuk ditingkatkan ?	kompetensi pedagogik menurut saya sangat penting untuk ditingkatkan bagi tenaga pendidik, karena pengetahuan akan membawa segalanya, mulai dari kepribadian, sosial dan professional
19.	Bagaimana anda melakukan supervisi pada tenaga pendidik dan kependidikan ?	kegiatan supervisi yang saya lakukan itu berisi pengawasan saya terhadap perilaku, dan disiplin administrasi yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan di kalangan madrasah, strategi yang dilakukan menghadapi dua jenis hal tersebut juga berbeda
20.	Bagaimana terkait pelaksanaan program yang telah di susun ?	madrasah ini memiliki program peningkatan dari madrasah sendiri yaitu melakukan diklat di tempat kerja setahun satu kali, kemudian apabila ada mahasiswa melakukan praktik kerja di madrasah ini kami meminta mereka ketika perpisahan membuat kegiatan seminar dengan narasumber berasal dari kampus, selain itu kita juga sering mendapatkan undangan dari balai diklat agar mengikuti kegiatan workshop, maupun dari kementerian agama sidoarjo
21.	Bagaimana implikasi yang diberikan dari pelaksanaan program yang disusun untuk tenaga pendidik dan kependidikan ?	program-program yang diberikan direncanakan bukan tidak memiliki tujuan, program yang saya buat memiliki tujuan agar skill yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan bertambah dan terasah dengan baik, selain itu tenaga pendidik dan

	kependidikan akan belajar mengasah jiwa social sesama tenaga pendidik dan kependidikan, karena teknologi yang semakin berkembang terkadang ada tenaga pendidik yang enggan mengajari sesama temannya, selain itu hal yang paling penting yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bertambah hal tersebut dapat memberikan pengalaman belajar baru bagi tenaga pendidik dan kependidikan.
--	---

Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTsN Sidoarjo

NO	N A M A	NIP	PANGKAT		JABATAN	
			GOL.	TMT	NAMA	TMT
1	2	3	4	5	6	7
1	Drs. ACHMAD SAIFULLAH, M.Pd.I	19671226 199503 1 001	IV/b	01-04-2010	Kep. Mad	01-03-1995
2	Dra. EFFI SUSANTI	19660104 199303 2 002	IV/b	01-10-2010	Guru Bhs. Inggris	01-03-1993
3	Drs. TAUKHID	19610409 199403 1 001	IV/b	01-10-2010	Guru Qurdist	01-03-1994
4	Dra. LAILUL MAROMI, M.M	19670125 199303 2 002	IV/b	01-10-2014	Guru Biologi	01-03-1993
5	JAMILAH, S.Pd, M.M	19610927 198503 2 002	IV/b	01-10-2014	Guru Matematika	01-03-1985
6	BINTI NIHAYAH, S.Pd	19621209 198503 2 003	IV/b	01-04-2016	Guru Matematika	01-03-1985
7	Dra. LILIS SUHERMI	19660618 199403 2 003	IV/a	01-04-2008	Guru Biologi	01-03-1994
8	KUSWANTO, S.Pd	19661227 199403 1 004	IV/a	01-10-2008	Guru Fisika	01-03-1994
9	Drs. ROKHMAD RUSSIONO	19670406 199603 1 001	IV/a	01-10-2008	Guru Penjaskes	01-03-1996
10	Drs. SUEB	19680211 199903 1 001	IV/a	01-10-2008	Guru Ekonomi	01-03-1999
11	ZAINI TAMAM, S.Pd	19640611 199412 1 001	IV/a	01-04-2009	Guru Matematika	01-12-1994
12	Dra. KHUSNUL KHOTIMAH	19670719 199503 2 002	IV/a	01-04-2009	Guru Matematika	01-03-1995
13	Dra. NUR HIDAYAH	19700415 199603 2 001	IV/a	01-10-2009	Guru aqidah Akhlak	01-03-1996
14	ISMIYATI FAIZAH, S.Pd	19591115 198103 2 002	IV/a	01-10-2010	Guru Pkn/Sejarah	01-04-1984
15	TRINIL NUR KIDUL, S.Pd	19611215 199303 2 001	IV/a	01-10-2010	Guru Sejarah/Kertakes	01-03-1993
16	DIAN SAFITRI, S.Pd	19700101 199603 2 002	IV/a	01-10-2010	Guru Biologi	01-03-1996
17	Dra. MUSYAYAROH	19690712 199703 2 002	IV/a	01-10-2010	Guru Matematika	01-03-1997
18	MUNTIASIH, S.Pd	19670524 199803 2 003	IV/a	01-10-2010	Guru Biologi	01-03-1998
19	Dra. ROBIATUL ADAWIYAH	19630802 199903 2 001	IV/a	01-10-2010	Guru Qurdist	01-03-1999
20	KHOIRUL ANWARI, S.Pd, M.M	19650911 198802 1 001	IV/a	01-10-2011	Guru Matematika	01-02-1988
21	RICHUL QOMARIYAH, SH, M.M	19670403 199003 2 002	IV/a	01-10-2013	Kaur TU	17-02-2012

22	IMAMATUL CHARBIAH, S.Pd, M.M	19691110 199103 2 002	IV/a	01-04-2016	Guru Bhs. Indonesia	01-03-1991
23	Drs. MASRUR, M.M	19670117 200312 1 001	IV/a	01-04-2016	Guru Bhs. Inggris	01-12-2003
24	WIWIK SAMA'ATUN, S.Pd.	19711126 200501 2 002	III/d	01-04-2014	Guru IPS	01-07-2012
25	Drs. MARDIONO	19660602 200501 1 001	III/d	01-04-2014	Guru Bhs. Inggris	01-02-2013
26	SUHADAK, S.Pd	19651108 199303 1 006	III/d	01-10-2011	Guru Bhs. Inggris	01-03-1993
27	IDA PUSPITORINI, M.Pd.	19710721 200501 2 004	III/d	01-10-2015	Guru BP/BK	01-01-2005
28	SITI TA'MIRUL UMMAH, S.Ag	19790118 200501 2 004	III/d	01-10-2015	Guru Bhs. Arab	01-01-2005
29	RIEN NADHIYAH R, S.Psi, M.Pd.	19750519 200501 2 002	III/d	01-10-2015	Guru BK	01-07-2012
30	IDATUL HIDAYAH, S.Pd	19771124 200501 2 004	III/d	01-04-2016	Guru BK	01-08-2012
31	NUR JAMILAH, S.Ag,M.M	19620914 199303 2 001	III/d	01-04-2017	Pnegerola Bahan Kepegawaian dan ketatalaksanaan	01-03-1993
32	Drs. HERU MUJIYANTO	19651031 200501 1 001	III/d	01-04-2017	Guru Bhs Indonesia	01-07-2011
33	ERBIT SULISTYAWURI, S.Pd	19800620 200501 2 005	III/c	01-10-2011	Guru BK	01-07-2012
34	ZUNAIKHAH, S.PD	19710901 200501 2 010	III/c	01-10-2011	Guru IPS	01-01-2013
35	MOH. RIDWAN NS, S.Ag, M.M	19630727 200604 1 008	III/c	01-04-2014	Guru SKI, BP/BK	01-04-2006
36	Drs. SUPRAPTO	19611211 200604 1 008	III/c	01-04-2016	Guru Penjaskes	01-04-2006
37	Dra. KHUSNUN NADHIROH, M.M	19660314 200701 2 012	III/c	01-10-2016	Guru Aqidah Akhlak	01-01-2007
38	CHAIYIL LADI, S.Pd, M.Pd.	19681111 200701 1 035	III/c	01-10-2016	Guru Pkn/Sejarah	01-01-2007
39	AFIYATUS SA'ADAH, S.Ag, M.M	19691110 200701 2 052	III/c	01-10-2016	Guru Qurdist	01-01-2007
40	JAZILATUR ROHMAH,S.Ag	19720916 200710 2 003	III/b	01-10-2013	Guru Bhs. Indonesia	01-10-2007
41	SHOHIMATUL LUTHFAH,S.Ag	19730623 200710 2 003	III/b	01-10-2013	Guru Fiqih	01-10-2007
42	NUR ROHMAN, S.Pd	19781209200710 1 006	III/b	01-10-2013	Guru Bhs Indonesia	01-04-2012
43	KHOIRUL ANAM,S.Ag	19730808 200710 1 003	III/b	01-04-2014	Guru Bhs. Arab	01-10-2007
44	ANIFATUROHMANIAH, S.Pd	19801106 200710 2 002	III/b	01-10-2015	Guru Bhs. Inggris	01-01-2013
45	NINIK RACHMAWATI, S.Pd	19780203 200901 2 004	III/b	01-10-2015	Guru Kesenian	01-06-2010

46	KURNIA IMTICHATUS SHOLICHAH SPd	19840528 200901 2 008	III/a	01-09- 2011	Guru IPS	01-01-2013
47	KHOLIFAH, SE	19670811 200701 2 024	III/a	01-10- 2014	Bendahara Pengeluaran	01-01-2007
48	MIFTAKURAHMAN	19680210 200701 1 044	II/c	01-10- 2015	Pengelola BMN	01-01-2007
49	RINAWATI	19840329 200910 2 002	II/b	01-10- 2013	Pengelola Daftar Gaji	01-10-2009

Data Siswa MTsN Sidoarjo

Tahun Ajaran	Kelas VII	Kelas VIII	Kelas IX	Jumlah
2015-2016	256	260	258	774
2016-2017	288	276	260	824
2017-2018	288	290	276	844

INSTRUMEN SUPERVISI AKADEMIK
(UMUM UNTUK SEMUA MATA PELAJARAN)

Nama Sekolah/Madrasah :

Alamat :

Status Akreditasi :

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Kelas/Semester :

Hari/Tanggal/jam ke : ,.....

Topik / Tema : ,.....

Jumlah siswa : orang , hadir :orang , tidak hadirorang

NO	KEGIATAN/KONDISI	SKOR				CATATAN
		1	2	3	4	
I	PERSIAPAN					
1	Program Tahunan					
2	Program Semester					
3	Silabus dan Sistem Penilaian					
4	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)					
5	Buku Nilai memuat semua tagihan yang telah dilaksanakan .					
	JUMLAH SKOR PERSIAPAN					
II	KEGIATAN PEMBELAJARAN					
A	PENDAHULUAN					
1	Memeriksa kesiapan siswa					
2	Kesiapan alat bantu dan media pembelajaran					
3	Memberikan apersepsi dan motivasi					
4	Memberitaskan Kompetensi Dasar dan Topik pembelajaran					
5	Kesiapan bahan ajar					
	JUMLAH SKOR PENDAHULUAN					
B	KEGIATAN POKOK					
	Penguasaan Materi Pembelajaran					
1	Menguasai materi pembelajaran					
2	Mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan					
3	Menyampaikan materi dengan jelas dan sesuai dengan hierarki belajar					
4	Mengaitkan materi dengan realitas kehidupan.					
	Pendekatan/Strategi Pembelajaran					
1	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi(tujuan) yang akan dicapai.					
2	Melaksanakan pembelajaran secara runtut					
3	Menguasai kelas/pengelolaan kelas.					
4	Melaksanakan pembelajaran secara kontekstual.					
5	Melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan siswa dapat mengembangkan bakat,minat,prakarsa,kreativitas dan kemandirian.					

6	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu					
	Pemanfaatan sumber belajar / media pembelajaran					
1	Menggunakan media secara efektif dan efisien					
2	Menghasilkan pesan yang menarik					
3	Melibatkan siswa dalam pemanfaatan media					
	Pembelajaran yang memacu keterlibatan siswa					
1	Menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran					
2	Menunjukkan sikap terbuka terhadap respons siswa					
3	Menumbuhkan keceriaan dan antusias siswa dalam belajar.					
	Penilaian Proses dan hasil belajar					
1	Memantau kemajuan belajar selama proses					
2	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)					
	Penggunaan bahasa					
1	Menggunakan bahasa lisan dan tulis secara jelas, baik dan benar.					
2	Menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai					
	JUMLAH SKOR KEGIATAN POKOK					
C	PENUTUP					
1	Melakukan refleksi					
2	Melakukan penilaian hasil PBM					
3	Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remedi dan pengayaan					
4	Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya					
	JUMLAH SKOR PENUTUP					
	SKOR TOTAL					S =
	PENGOLAHAN NILAI = $(S / 132) \times 100 = \dots\dots\dots$					

KETERANGAN : 86 – 100 : AMAT BAIK (A)

71 – 85 : BAIK (B)

56 – 70 : CUKUP (C)

< 56 : KURANG (D)

KESAN UMUM :

.....

SARAN :

.....

sidoarjo,

Mengetahui

Kepala Sekolah/Madrasah,

Guru Mata Pelajaran/Kelas,

Penyelia/Pengawas,

 NIP

 NIP

 NIP

LAMPIRAN-LAMPIRAN



MTsN Sidoarjo Tampak Depan



Lobby MTsN Sidoarjo



Wawancara dengan Narasumber



Lorong Kelas



Mading



Halaman Belakang



Kantin Madrasah



Kantin Madrasah



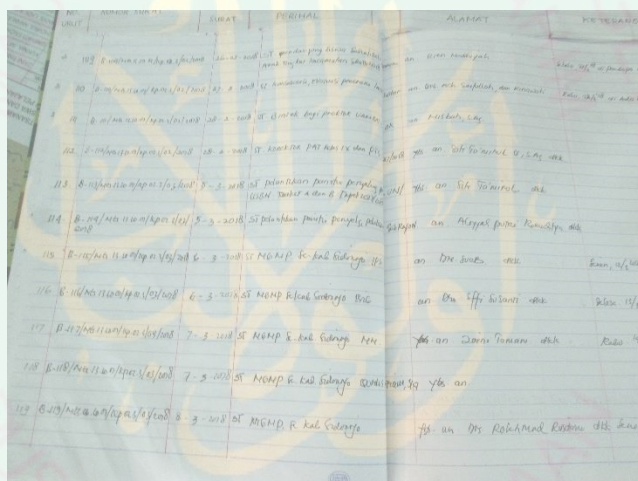
Parkir Motor Dewan Guru



Toilet Siswa



Kegiatan Wawancara dengan Narasumber



Pembukuan mengenai Surat Keluar



POS SATPAM Madrasah



Koperasi Siswa yang dimiliki oleh Madrasah



Parkir Motor Khusus Tamu



Masjid untuk kegiatan Ibadah di Madrasah



Perpustakaan Madrasah



Proses Renovasi Ruang Guru Madrasah



salah satu lahan yang digunakan ruang kelas

Emis

Lembaga Emis Madrasah

Detail Lembaga

PROFIL LEMBAGA

Data Umum Madrasah

Lokasi Madrasah

Kontak Madrasah

Jarak Madrasah ke Lokasi Tertentu

Dokumen Perijinan & Sertifikat ISO

Akreditasi Madrasah

Kelompok Kerja Madrasah (KKM)

Kepala Madrasah

Data Bantuan Operasional Sekolah

DIPA

NSM Perubahan

11135730002 - 2 Kota Malang

Lokasi Madrasah

Lokasi Madrasah:

1. Kemantren II/25

Jalan/Kampung, RT/RW

2

3

Provinsi

Jawa Timur

Kabupaten/Kota

Kota Malang

Kecamatan

Sukun

Desa/Kelurahan

Bandungrejosari

Kode Pos

65148

Kategori Geografis

Pegunungan

Kategori Wilayah

Daerah Perbatasan

Lokasi Peta

Gambar aplikasi EMIS

← → ↻ ↗

simpadamu.siap.web.id/20533946

Apps Cara Membuat Barco pembuatan barcode Drive Saya - Google

siap

Kurikulum

Kelas

Jadwal

Penilaian

Absensi

Sarana & Prasarana

Info Pengurus

Kelola Grup Akun

SIAP MOBILE ORTU

Kehadiran

Jadwal Mapel

Rapor Digital

Putra-Putri Anda di Sekolah

Google play

Perhatian:

- Anda belum menentukan username, silakan lengkapi [disini]. Sekaligus mendapatkan subdomain personal Anda di <http://username.siapku.com>.
- Anda belum mengunggah gambar profil, silakan lengkapi [disini].

Sekilas

Kelola Madrasah

Profil Madrasah

Profil ini berisi informasi dasar (NPSN, Alamat, Logo, dsb) mengenai Madrasah Anda yang dibaca oleh Masyarakat Umum.

Lihat semua fitur

Jadwal

Informasi mengenai jadwal kegiatan belajar mengajar dan kegiatan umum di Madrasah Anda berada di sini.

Lihat semua fitur

Kelas

Data seputar rombongan belajar di Madrasah Anda, baik data Peserta maupun Absensi Harian dapat diatur di modul ini.

Lihat semua fitur

Absensi

Kurikulum

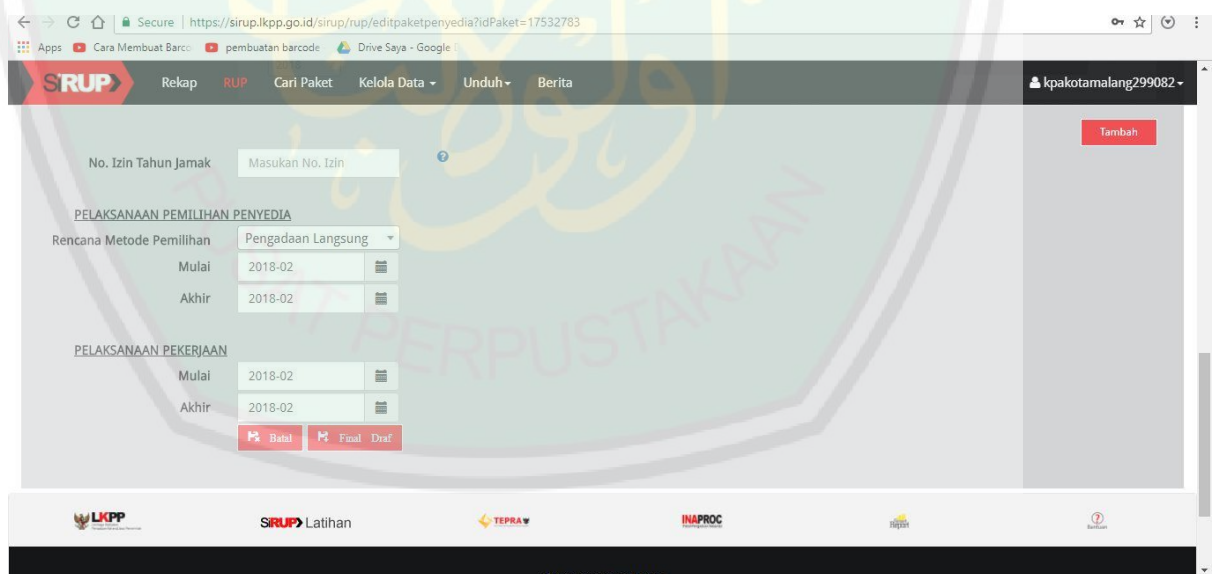
Penilaian

Gambar Aplikasi SIMPATIKA

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Gambar aplikasi Simpatika



Gambar Aplikasi SIRUP

BIODATA MAHASISWA

Nama : Nur Lailatus Sa'adah
NIM : 14170001
Tempat Tanggal Lahir : Sidoarjo, 24 Maret 1996
Fak/Jur/Prog.Studi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Masuk : 2014
Alamat Rumah : Jalan Balai Desa Kemiri –Sidoarjo Rt 4 Rw 2
No.Telepon : 08563301713
Alamat Email : nurlailatuss65@gmail.com

Malang, 05 Juni 2018

(Nur Lailatus Sa'adah)
NIM.14170001

