

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya MA Raudatussyubban

Berdirinya MA Raudhatussyubban, bermula dari prakarsa pemuda Sungai Lulut yang masih berstatus sebagai mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin, yaitu Drs. H. Muhammad Idris HM yang mengajak teman-teman lainnya (Drs. H. Noor Asyikin, Drs. H. Asmara Saibi dan Drs. Jamhuri HJ dkk.) bermusyawarah dengan Masyarakat Sungai Lulut untuk mendirikan Madrasah dalam rangka mempersiapkan masa depan generasi Islam yang mampu berperan aktif ditengah-tengah arus globalisasi dan kemajuan Ilmu pengetahuan dan teknologi serta derasnya arus informasi dan komunikasi. Dengan usaha keras, para tokoh masyarakat dan tokoh agama Islam serta dukungan dari semua elemen Masyarakat dan Pemerintah, maka pada tahun 1988 berdirilah Madrasah Aliyah yang sebelumnya sudah berdiri Madrasah Tsanawiyah pada Tahun 1985 dibawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Manbaul Khairiyah, yang sekarang menjadi Yayasan Pendidikan Raudhatussyubban.

Dengan segala keterbatasan sarana dan prasarana, bahkan untuk proses belajar mengajarpun menggunakan bangunan seadanya, namun dengan semangat pengabdian dan ibadah proses belajar mengajar tetap berlangsung.

Bangunan Madrasah Aliyah terletak di Jl. Veteran Km. 6 RT. 4 Sungai Lulut Kab. Banjar. Melalui perjuangan panjang dan gigih, akhirnya sampai sekarang Madrasah Aliyah Raudhatussuyubban masih eksis untuk berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berlandaskan Agama Islam untuk mendidik generasi muda sebagai penerus dan pondasi bangsa.

2. Visi, Misi Dan Tujuan Madrasah

Visi, misi dan tujuan yang dibuat Madrasah Aliyah Raudatussuyubban sebagai landasan untuk kegiatan yang akan dilakukan. Dibawah ini uraian tentang visi, misi dan tujuan Madrasah Aliyah Raudatussuyubban.

a. Visi Madrasah Aliyah Raudatussuyubban

BERTEMAN (Beriman, Terdidik, dan Mandiri)

b. Misi Madrasah Aliyah Raudatussuyubban

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada kehidupan dunia dan akhirat
- 2) Membentuk Pribadi yang Disiplin, Cerdas, dan BerakhlakulKarimah
- 3) Menjadikan Siswa yang Berkarakter, Berani, dan Mampu Mengarahkan Diri Sendiri

Untuk mewujudkan visi dan misi Madrasah Aliyah Raudatussuyubban tersebut di atas, maka diaturlah langkah-langkah strategi yang dibuat dan akan dilaksanakan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.
- 2) Peningkatan mutu proses belajar mengajar yang mengacu pada kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan K13 (Kurikulum 2013).

- 3) Meningkatkan dan mengembangkan sarana dan prasarana yang mendukung kemajuan Madrasah.
- 4) Meningkatkan potensi peserta didik dengan memberikan bimbingan dan pengajaran serta motivasi.
- 5) Melibatkan peran serta masyarakat, orang tua, dan lingkungan sekitar untuk menjadikan madrasah yang mandiri dan berkualitas.

c. Tujuan

- 1) Menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan iptek dan imtak
- 2) terwujudnya lulusan (output) yang berkualitas dan handal dari tahun ke tahun
- 3) Meningkatnya daya saing madrasah dengan adanya siswa yang berprestasi baik akademik maupun non akademik

3. Profil Madrasah

Adapun profil madrasah aliyah raudatussyubban yaitu:

- a. Nama Madrasah : Ma Raudatussyubban
- b. Alamat Madrasah
 - 1) Jalan : Jl Veteran Km 6 Rt. 4 No. 223 Kode Pos. 70653
 - 2) Kelurahan/ Desa : Sungai Lulut
 - 3) Kecamatan : Sungai Tabuk
 - 4) Kabupaten : Banjar
 - 5) Profinsi : Kalimantan Selatan
 - 6) No Telepon : (0511) 6744951
- c. Nama Yayasan : Yayasan Pendidikan Raudatussyubban

d. Status Madrasah : Swasta

e. Sk Akreditasi

1) Nomor : Ban-S/M/00855i/2010

2) Nilai : 76 (B)

3) Tanggal : 23 Nopember 2010

4) NSM : 131263030016

5) Tahun Berdiri : 1988

6) Nama Pendiri Madrasah : DRS. M. Idris hm (haji masykur)

7) Nama kepala Madrasah : Drs. H. Asmara Saibi

f. Sk Kepala Madrasah

1) Nomor : 316/kep-yp-rsy/2017

2) Tanggal : 17 juli 2017

g. Email : e-mail : marsy_net@yahoo.com

h. Letak Geografis

Ditinjau dari letak geografisnya, ma raudatussyubban berbatasan dengan:

1) Sebelah Utara : Min Sungai Lulut

2) Sebelah Selatan : Tanah Milik Penduduk

3) Sebelah Barat : Jl. Sungai Bakung

4) Sebelah Timur : Tanah Milik Penduduk

i. Keadaan Ruangan

Ruangan yang dimiliki ma raudatussyubban adalah:

1) Ruang Kelas

- 2) Ruang Kepala Madrasah
- 3) Ruang Guru
- 4) Ruang TU
- 5) Ruang Bendahara
- 6) Ruang Perpustakaan
- 7) Ruang Bk
- 8) Ruang Uks
- 9) Kantin
- 10) Ruang WC Guru Laki-Laki
- 11) Ruang WC Guru Perempuan
- 12) Ruang WC Siswa Laki-Laki
- 13) Ruang WC Siswa Perempuan

j. Keadaan Fisik Kelas

Jumlah ruangan kelas aliyah raudatussyubban ada 9 buah ruangan kelas yang terdiri dari:

- 1) Kelas X ada 3 kelas
- 2) Kelas XII ada 3 kelas
- 3) Kelas XIII ada 3 kelas

Sedang perlengkapan kelas yang ada adalah:

- 1) Meja dan kursi guru
- 2) Meja dan kusi siswa
- 3) Lemari
- 4) Papan tulis putih (white board)

- 5) Spidol
- 6) Tinta Spidol
- 7) Penghapus
- 8) Buku absen
- 9) Daftar kebersihan
- 10) Daftar pelajaran
- 11) Struktur organisasi kelas

4. Keadaan Pendidik di Madrasah Aliyah Raudatussyubban

Adapun jumlah guru Madrasah Aliyah Raudatussyubban tahun 2017/2018 berjumlah 22 orang, dengan status guru tetap 21 orang dan 1 pegawai negeri sipil. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1: Keadaan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Raudatussyubban

No	Nama Guru	Jenjang	Tahun Lulus
1	Drs. H. Asmara Saibi Nip. 131263030016180003	S2	1986
2	Meirudin Noor. S.Pd Nip. 131263030016070026	S1	2010
3	Norkiah. S.Pd.I Nip. 196002101985122001	S1	2009
4	Rusnah. S.Pd Nip.131263030016170024	S1	2007
5	Sapriah. S.Pd.I Nip. 131263030016080041	S1	2008
6	Drs. H M Hipni Nip. 131263030016300017	S2	2003
7	Parida. S.Pd Nip. 131263030016110020	S1	2008
8	Wardian. Msi Nip. 131263030016060023	S1	2001
9	Ika Fitriani. Se	S1	2003

	Nip. 131263030016190027		
10	Hafis Humaidi. S.Pd Nip. 131263030016090033	S1	2009
11	Ida Irliana. S.Pd Nip. 131263030016180034	S1	2005
12	Nor Ainah. Shi. S.Pd.I Nip. 131263030016030042	S1	2012
13	Muslimah. S.Pd Nip. 131263030016210048	S1	2010
14	Nor Latifah. S.Pd Nip. 131263030016090049	S1	2016
15	Nurah Diana Sari. S.Pd Nip. 131263030016130050	S1	2011
16	Nor Latifah. S.Pd Nip. 131263030016150063	S1	2013
17	Lia Lisa. S.Th.I Nip. 131263030016250032	S1	2011
18	Nur Muhammad Arif. S.Pd.I Nip. 131263030016020086	S1	2016
19	Maya Puspita Sari. S.Pd Nip. 131263030016140075	S1	2014
20	Najiah Juraida. S.Pd Nip. 131263030016110077	S1	2016
21	M Khairun. S.Pd Nip. 131263030016040078	S1	2018
22	Khairil Anshari. S.Pd Nip. 131263030016280079	S1	2015

Sumber: Kantor Tata Usaha Madrasah Aliyah Raudatussyubban

5. Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Raudatussyubban

Pada saat melakukan observasi diketahui bahwa madrasah aliyah raudatussyubban memiliki siswa-siswi yang seluruhnya 326 yang terdiri 138 siswa dan 188 siswi.

Tabel 4.2 Keadaan Siswa Madrasah Aliyah Raudatussyubban

TINGKATAN KELAS	SISWA		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
KELAS X	40	46	86
KELAS XI	56	66	122
KELAS XII	42	76	118
JUMLAH TOTAL	138	188	326

Sumber: Kantor Tata Usaha Madrasah Aliyah Raudatussyubban

6. Keadaan Sarana Dan Prasarana Madrasah Aliyah Raudatussyubban

Madrasah Aliyah Raudatussyubban memiliki sarana dan prasarana yang meliputi ruang kepala madrasah beserta ruang tata usaha, ruang kantor, ruang belajar, ruang perpustakaan, WC, ruang BK, ruang UKS, kantin, ruang bendahara dengan data sebagai berikut:

4.3 : Keadaan Sarana Dan Prasarana Madrasah Aliyah Raudatussyubban

No	Jenis Ruang	Keadaan			Jumlah
		B	RR	RB	
1	Ruang Kepala Madrasah	1	-	-	1 Ruang
2	Ruang Guru	1	-	-	1 Ruang
3	Ruang TU	1	-	-	1 Ruang
4	Ruang Bendahara	1	-	-	1 Ruang
5	Ruang Perpustakaan	1	-	-	1 Ruang

6	Ruang Lab Komputer	1	-	-	-
7	Ruang BK	1	1	-	1 Ruang
8	Ruang UKSp	1	1	-	1 Ruang
9	Ruang Kelas	10	-	-	9 Ruang
10	Kantin	3	-	-	3 Ruang
11	Ruang WC Guru Laki-laki	1	-	-	1 Ruang
12	Ruang WC Guru Perempuan	1	-	-	1 Ruang
13	Ruang WC Siswa Laki-laki	2	-	-	2 Ruang
14	Ruang WC Siswa Perempuan	2	-	-	2 Ruang
15	Lapangan		-	-	-

Sumber: Kantor Tata Usaha Madrasah Aliyah Raudatussuyubban

Keterangan: **B** : Baik

RB : Rusak Ringan

RB : Rusak Berat

B. Penyajian Data

Pada hari Kamis 19 April sekitar pukul 11.13 pertama kali penulis melakukan observasi penelitian di Madrasah Aliyah Raudatussuyubban Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar. Kesan pertama penulis ketika sebelum melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi adanya sambutan baik dari Kepala Madrasah. Data yang penulis kemukakan ini diperoleh dari hasil penelitian di lapangan yang dilakukan melalui Setelah teknik wawancara dan dokumenter, kemudian penulis deskripsikan tentang Strategi Kepala Madrasah

Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Raudatussyubban Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar. disajikan dalam bentuk uraian yang merupakan hasil temuan melalui hasil penelitian yang dilaksanakan di Madrasah tersebut.

Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk deskriptif, yaitu mengemukakan data yang diperoleh kedalam bentuk penjelasan uraian kata-kata, sehingga menjadi kalimat yang mudah dipahami. Penyajian data ini, penulis akan mengemukakan berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan tentang Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Raudatussyubban Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar, maka data yang disajikan dalam bentuk uraian sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Raudatussyubban Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar, meliputi:
 - a. Pemberian Contoh Teladan yang Baik

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Raudatussyubban yaitu dengan Bapak Drs Asmara Saibi yang mengatakan tentang pemberian contoh teladan yang baik. menurut Kepala Madrasah contoh teladan yang baik sudah sering dilakukan dan hal ini sangat penting untuk dilakukan, terutama tentang kedisiplinan, ketekunan menjalankan tugas, maupun hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan profesi mereka

masing-masing. Karena keteladanan dari seorang Kepala Madrasah terlihat dari apa yang dilakukan dan bukan apa yang di katakan.

Dalam hal kedisiplinan untuk tenaga pendidik di Madrasah, Kepala Madrasah selalu berpesan agar mereka memperhatikan kedisiplinan mereka sebagai tenaga pendidik baik dalam hal disiplin waktu, maupun disiplin dalam bekerja. Adapun contoh teladan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Aliyah Raudatussyubban Terhadap Para Tenaga Pendidik, seperti setiap harinya datang selalu lebih awal yaitu pukul 07.00 pagi sudah berada di Madrasah Aliyah Raudatussyubban, serta menjaga lingkungan Madrasah agar tetap bersih seperti membuang sampah pada tempatnya serta selalu memerintahkan kepada para guru agar selalu menjaga kebersihan dan berharap para guru selaku pendidik di Madrasah Aliyah Raudatussyubban bisa mengajarkan kepada peserta didik bahwa pentingnya menjaga kebersihan, selalu berperilaku positif baik dalam perilaku seperti berbicara dengan sopan tidak merendahkan hasil kinerja guru terkecuali terus memberikan arahan dan motivasi kepada guru yang bersangkutan dan memberi bantuan kepada guru yang memiliki masalah terhadap kinerjanya.¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan satu orang tenaga pendidik yaitu dengan Ibu Norkiah S.Pd.I beliau menyatakan memang benar Kepala Sekolah sudah memberikan contoh teladan yang baik, hal

¹Hasil Wawancara Dengan Drs Asmara Saibi, Kepala Madrasah Aliyah Raudatussyubban, jam 9.50, 20 April 2018.

tersebut dapat dilihat dari usaha Kepala Sekolah dengan menanamkan rasa disiplin seperti disiplin waktu dan disiplin kerja terlihat dari keseharian yang beliau lakukan seperti datang selalu tepat waktu dan terkadang selalu mendahului kami para guru. Sebagai pendidik di Madrasah Aliyah ini kami Selain takut karena diberikan hukuman karna melanggar peraturan Madrasah. kami juga merasa malu ketika datang terlambat, maka dari itu hal tersebut menjadi motivasi bagi kami para guru untuk tidak datang terlambat, Selain itu banyak hal lainnya yang membuat kami para guru merasa termotivasi dengan sikap dan perilaku yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, diantaranya seperti disiplin dalam bekerja, selalu patuh dan taat pada peraturan Madrasah dan bertanggung jawab atas jabatan yang diembannya dan tidak pernah menunjukkan sikap malas dalam bekerja, hal itu tergambar pada saat beliau sedang sakit beliau tetap memaksakan diri untuk hadir kemadrasah dan seperti biasa mengawasi kami para guru agar kami melaksanakan tugasnya dengan baik. serta sikap yang humoris selalu bercanda kepada kami para guru, karena hal demikian kami merasa peduli dan dapat kompak terhadap staf tenaga yang mengajar di Madrasah karena kami merasa ada nilai kekeluargaan yang dibangun oleh Kepala Sekolah.²

b. Penempatan Pemberian Tugas yang Tepat

Hasil dari wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Raudatussyubban yaitu Bapa Drs Asmara Saibi Menurut Kepala

²Hasil Wawancara Dengan Norkiah S.Pd.I, Pendidik Madrasah Aliyah Raudatussyubban, Jam 10, 20 April 2018.

Madrasah penempatan pemberian tugas yang tepat adalah suatu hal yang sangat penting khususnya pemberian tugas terhadap para guru, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka untuk kedepannya jika penempatan tugas tidak disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki guru, bahkan juga akan berpengaruh terhadap lulusan peserta didik. Karena tidak akan mungkin guru yang tidak menguasai dalam bidangnya akan berhasil dalam membimbing peserta didik. seorang tenaga pendidik yang memiliki profesi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya akan menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Sehingga kinerja mereka pun ikut meningkat dibandingkan dengan mereka yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

penempatan pemberian tugas yang tepat dari Kepala Madrasah sudah hampir terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari kesesuaian antara kualifikasi pendidik dengan profesi yang mereka tekuni saat ini, untuk permasalahan guru yang tidak lenier mata pelajaran di Madrasah Aliyah Raudatussyubban sudah mencapai hampir semua guru mata pelajaran yang sudah lenier, mungkin hanya ada 2 orang guru yang belum sesuai kualifikasinya atau lenier ke 2 orang guru itupun pun sudah hampir menyelesaikan kuliahnya untuk menyesuaikan kualifikasinya sebagai pendidik.

Ada beberapa hal yang selalu diperhatikan oleh Kepala Madrasah untuk menerima guru baru untuk mengajar di Madrasah Aliyah

Raudatussyubban dalam penempatan tugas tenaga pendidik, Kepala Sekolah selalu memperhatikan diantaranya:

- 1) Latar belakang pendidikan, ijazah/keahliannya dan kualitas kerjanya.
- 2) Pengalaman kerja terutama yang diminati atau telah ditekuni.
- 3) Sikap atau penampilan, dan sifat atau kepribadianya.

Selain itu untuk mengatasi pendidik yang belum sesuai kualifikasinya atau lenier mata pelajaran, agar menjadi sesuai biasanya Kepala Sekolah memberikan arahan-arahan terkait dengan kegiatan pendidikan dan pengajaran yaitu dengan pemberian pelatihan agar mereka profesional.³

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu dengan seorang tenaga pendidik yaitu dengan Ibu Norkiah, S.Pd.I yang membenarkan hal tersebut. Bahwa memang benar Kepala Madrasah Aliyah Raudatussyubban selalu memberikan arahan-arahan kepada kami tenaga pendidik di Madrasah ini, terkait dengan pendidikan dan pengajaran yang berhubungan langsung dengan masalah yang dimiliki guru demikian hal tersebut semata-mata bertujuan untuk agar kami semua para pendidik di Madrasah bisa menjadi pendidik yang profesional. semua usaha Kepala Madrasah itu terlihat dari ketika ada dua orang guru di Madrasah ini yang masih belum lenier mata pelajaran, Kepala Madrasah selalu memberikan motivasi agar ke dua orang guru itu bisa menyesuaikan kualifikasinya sebagai pendidik, serta selalu

³Hasil Wawancara Dengan Drs Asmara Saibi, Kepala Madrasah Aliyah Raudatussyubban, jam 9.50, 20 April 2018.

dilakukan penyesuaian ketika ada penerimaan guru baru untuk mengajar di Madrasah. Kepala Madrasah selalu memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya, pengalaman kerja, sikap kepribadiannya, penampilan.⁴

c. Pemberian motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Madrasah ini, dengan melakukan wawancara kepada Kepala Madrasah Aliyah Raudatussyubban yaitu bapak Drs Asmara Saibi yang mengatakan bahwa pemberian motivasi oleh Kepala Madrasah sudah cukup sering dilakukan kepada para tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Raudatussyubban, dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut, menurut beliau motivasi ini sangat penting sebagai pendorong dalam diri seorang tenaga pendidik untuk menjalankan tugasnya dan kinerja kedepannya.

Dalam pemberian motivasi Kepala Madrasah sering melakukannya dalam bentuk penghargaan dalam bentuk singgungan ketika sedang rapat seperti guru yang sudah melakukan hal disiplin dan guru yang melakukan hasil kerja yang baik, serta penghargaan dalam bentuk riward yang diberikan oleh Kepala Madrasah kepada para pendidik yang melakukan kinerjanya dengan baik dan biasanya penghargaan tersebut akan diserahkan pada saat hari pendidikan nasional.

⁴Hasil Wawancara Dengan Norkiah S.Pd.I, Tenaga Pendidik Aliyah Raudatussyubban, Jam 10, April 2018.

Dengan usaha pemberian penghargaan kepada para pendidik yang mengerjakan tugasnya dengan baik, Kepala Madrasah banyak berharap bahwa semoga para pendidik yang lain dapat mengambil contoh teladan agar bisa memperbaiki kinerjanya, agar lebih baik lagi kedepannya dan harapan untuk kepada guru yang berprestasi agar supaya lebih meningkatkan lagi dan terus bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Raudatussyubban ini.

Adapun bentuk motivasi lain yang diberikan oleh Kepala Madrasah ketika para pendidik agar tidak melanggar tata tertib yang sudah di sepakati. Maka setiap guru yang melanggar peraturan Madrasah akan diberikan sanksi yaitu berupa surat peringatan SP1, SP2, SP3. misalnya guru yang sering datang selalu terlambat, Maka Kepala Madrasah akan memberikan surat peringatan pertama yaitu SP1 yaitu berupa teguran dari Kepala Madrasah, jika guru itu melakukan kesalahan lagi, maka akan di beri surat peringatan SP2 yaitu dengan hukuman pemotongan gaji, jika guru itu melakukan kesalahan berulang-ulang maka Kepala Madrasah akan memberikan surat peringatan SP3 yaitu dengan sanksi mengeluarkan guru yang bersangkutan dari Madrasah Aliyah Raudatussyubban. Surat yang diberikan oleh Kepala Madrasah tergantung kesalahan yang dilakukan oleh guru, jika guru yang

bersangkutan tersebut melakukan kesalahan yang berat bisa saja Kepala Madrasah langsung memberikan surat SP3 atau langsung diberhentikan.⁵

Berdasarkan wawancara dengan salah satu seorang tenaga pendidik yaitu dengan ibu Norkiah, S.Pd.I yang mengatakan bahwa motivasi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah sudah terlaksana dengan baik, hal tersebut terlihat dari bentuk-bentuk motivasi yang diberikan Kepala Madrasah, adapun Motivasi yang sering diberikan Kepala Madrasah kepada tenaga pendidik yang paling utama beliau memberikan penghargaan kepada para guru-guru berupa hadiah, kepada para guru yang berprestasi dan biasanya diberikan pada saat hari pendidikan nasional, minimalnya motivasi yang diberikan Kepala Madrasah sekurang-kurangnya pada waktu rapat selalu disinggung guru-guru yang sudah disiplin dan guru-guru yang tidak disiplin, dan memberi hukuman kepada tenaga pendidik yang telah melanggar aturan-aturan yang dibuat Madrasah Aliyah Raudatussyubban. Seperti guru yang suka datang terlambat, sering berpakaian tidak sopan dan perbuatan kriminal, biasanya untuk mengatasi masalah seperti ini biasanya Kepala Madrasah memberikan sanksi berupa surat yang mempunyai tingkatan yaitu: sp1 berupa peringatan pertama untuk pendidik yang telah melanggar aturan yang berupa teguran agar pendidik tersebut tidak mengulangi kesalahan, sp2 berupa peringatan kedua untuk pendidik yang telah melanggar aturan dengan sanksi pemotongan gaji, sp3. Apabila sanksi yang diberikan

⁵Hasil Wawancara Dengan Drs Asmara Saibi, Kepala Madrasah Aliyah Raudatussyubban, jam 9.50, 20 April 2018.

Kepala Madrasah terhadap pendidik yang melanggar aturan mencapai sp3 maka pendidik itu akan diberhentikan untuk mengajar di Madrasah dan Madrasah sudah memiliki aturan-aturan yang menyangkut dengan hukuman yang bersangkutan, jadi jika pelanggaran yang dilakukan pendidik berat bisa saja langsung diberikan sp3 atau langsung diberhentikan. Adapun sanksi-sanksi yang telah dibuat Madrasah semata-mata bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pendidik di Madrasah, agar pendidik lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya dan merasa takut untuk melanggar aturan-aturan yang telah dibuat oleh Madrasah Aliyah Raudatussyubban.⁶

d. Melakukan Pembinaan dan Pengembangan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah yaitu Drs Asmara Saibi beliau mengatakan Upaya pembinaan dan pengembangan yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap tenaga pendidik mungkin sudah terlaksana hal ini terlihat dari pembinaan dan pengembangan yang diberikan oleh Kepala Madrasah terkait profesi tenaga pendidik yaitu dengan memfasilitasi mereka dengan mendatangkan narasumber terkait masalah tugas mereka, misalnya masalah pelaksanaan kurikulum KTSP dan K 2013 yang diterapkan di Madrasah Aliyah Raudatussyubban yang diadakan tiap awal tahun pelajaran dimulai. serta dengan memanggil narasumber untuk melakukan pelatihan-pelatihan terhadap mereka yang memiliki masalah dalam kinerja mengajarnya, kegiatan

⁶Hasil Wawancara Dengan Norkiah S.Pd.I, Pendidik Madrasah Aliyah Raudatussyubban, Jam 10.00, 20 April 2018.

tersebut dilakukan di Madrasah secara mandiri, terkadang juga para guru diikut sertakan kegiatan yang diadakan oleh Kementrian Agama. Selain itu juga Kepala Madrasah sering mengikutkan para guru dalam kegiatan (MGMP) musyawarah guru mata pelajaran serta seminar-seminar yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dialami pendidik dalam kinerjanya. yang mana disana guru-guru dapat belajar banyak tentang hal-hal yang belum dikuasai maupun yang belum diketahui seperti pembuatan RPP dan bagaimana cara mengoperasikan teknologi dan hal lainnya.

Kepala Madrasah juga sering memotivasi dan mengingatkan kepada tenaga pendidik yang masih belum lenier agar bisa mengikuti kuliah dengan tujuan terpenuhinya kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh Madrasah.⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang tenaga pendidik yaitu dengan Ibu Norkiah, S.Pd.I yang membenarkan hal tersebut. bahwa Kami para guru selalu diikutkan pelatihan yang diadakan setiap tahunnya di Madrasah terutama mengenai kurikulum yang dipakai Madrasah yaitu kurikulum KTSP dan K13, dan pelatihan-pelatihan yang menyangkut kekurangan dalam kinerja guru seperti pembuatan RPP dan penggunaan teknologi. Mereka juga dianjurkan oleh Kepala Madrasah agar selalu meningkatkan kinerja dengan belajar mandiri dan disarankan untuk kuliah bagi guru yang tidak lenier agar bisa menyesuaikan

⁷Hasil Wawancara Dengan Drs Asmara Saibi, Kepala Madrasah Aliyah Raudatussyubban, jam 9.50, 20 April 2018.

kualifikasi mereka. Dengan usaha Kepala Madrasah sekarang terlihat dari tenaga pendidik yang mengajar di Madrasah Aliyah Raudatussuyubban semuanya sudah hampir keseluruhan sudah sesuai dengan kualifikasi mereka masing-masing.⁸

C. Analisis Data

Berdasarkan penjelasan penulis uraikan pada penyajian data sebelumnya, maka dapat diperoleh gambaran singkat tentang Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Raudatussuyubban sudah terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dengan bagaimana usaha Kepala Madrasah yang meliputi: pemberian contoh teladan yang baik, penempatan pemberiaan tugas yang tepat, peberian motivasi, melaksanakan pembinaan dan pengembangan terhadap tenaga pendidik. Untuk lebih jelasnya penulis akan memberikan analisis sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Raudatussuyubban Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar.

- a. Pemberian Contoh Teladan yang Baik

Untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, Kepala Madrasah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi bawahannya, misalnya seperti disiplin dalam melaksanakan tugas dengan baik, tekun dalam pekerjaan selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik,

⁸ Wawancara Dengan Drs Asmara Saibi Dan Norkiah S.Pd.I , Hari Jum,At, 20 April, 2018 Jam: 9:20.

dan lain-lain. Contoh teladan yang baik dari seorang pemimpin untuk bawahannya sangat baik jika dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh. Seperti yang dinyatakan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya “keteladanan seorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang di dikatakannya”.⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah yaitu dengan Bapak Drs Asmara Saibi yang mengatakan bahwa pemberian contoh teladan yang baik sudah terlaksana dengan baik diantaranya keteladanan tentang kedisiplinan waktu maupun disiplin kerja dan hal tersebut dibenarkan oleh seorang tenaga pendidik yaitu dengan ibu Norkiah S.Pd.I, yang mengatakan bahwa memang benar Kepala Madrasah sudah memberikan contoh teladan yang baik kepada kami para guru hal demikian dapat terlihat dari kedisiplinan Kepala Madrasah yang setiap hari datang selalu tepat waktu dan ketekunan dalam bekerja yang tidak pernah terlihat dari beliau sikap malas bekerja.¹⁰

b. Penempatan Pemberian Tugas yang Tepat

Penempatan kinerja atau pemberian tugas yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan ini di pandang sangat penting. Apalagi terjadi hal yang bertentangan dengan hal tersebut maka hampir dapat dipastikan kinerja para tenaga pendidik tidak akan mendapatkan *working satisfaction* (kepuasan kerja), pemberian tugas yang kurang tepat dapat

⁹Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan...*, h.105.

¹⁰Wawancara Dengan Drs Asmara Saibi Dan Norkiah S.Pd.I , Hari Jum,At, 20 April, 2018 Jam: 9:20.

menimbulkan kegelisahan serta tekanan kejiwaan terhadap para tenaga pendidik yang bersangkutan

Seorang Kepala Madrasah harus bisa menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan. Hal ini perlu terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun secara langsung pada proses kegiatan di Madrasah. Seorang guru mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan. Hal ini perlu terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun secara langsung pada proses kegiatan di Madrasah. Seorang guru yang mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya, mereka turut menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik, begitu pula dengan tenaga kependidikan yang bekerja sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya akan menentukan proses belajar mengajar yang ada di Madrasah.¹¹

Berdasarkan penjelasan dari Kepala Madrasah yaitu dengan Bapak Drs Asmara Saibi dan dibenarkan oleh seorang tenaga pendidik yaitu dengan ibu Norkiah S.Pd.I serta dokumen yang didapat dari tenaga kependidikan dapat di analisis bahwa, dalam hal penempatan (pemberian tugas) yang tepat sudah bisa terlaksana dengan baik, dilihat dari kondisi guru-guru di Madrasah tersebut sudah hampir semua kualifikasinya sudah terpenuhi diantaranya masih ada dua orang pendidik yang masih

¹¹Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*, (Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2002), h. 29.

belum lenier itupun sudah dalam proses penyelesaian kuliahnya. Akan tetapi untuk guru yang memiliki masalah dalam mengajarnya kepala Madrasah terus berusaha memotivasi tenaga pendidiknya dengan mengikutkan pelatihan-pelatihan seperti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan pelatihan yang menyangkut dengan masalah yang dialami guru.¹²

c. Pemberian Motivasi

Seorang Kepala Madrasah yang ingin meningkatkan kinerja para pendidiknya harus bisa memberi motivasi kepada tenaga pendidik atau bawahanya dengan tujuan agar tenaga pendidik selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.¹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah yaitu dengan Bapak Drs Asmara Saibi dan dibenarkan dengan salah seorang tenaga pendidik yaitu dengan Ibu Norkiah S.Pd.i yang mengatakan bahwa Pemberian motivasi kepada para pendidik memang sudah sering dilakukan, hal tersebut dapat terlihat dari bentuk-bentuk motivasi yang diberikan Kepala Madrasah terhadap para pendidik. Motivasi yang

¹² Wawancara dengan Drs Asmara Saibi dan Norkiah S.Pd.I, Hari jum,at, 20 april, 2018 Jam: 10.

¹³ Hasibuan Melayu SP, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2033), h. 112.

diberikan Kepala Madrasah terhadap tenaga pendidik adalah berupa pujian serta singgungan yang dilakukan pada saat rapat guru serta penghargaan kepada guru yang berprestasi yang dilakukan setiap tahunnya dan diserahkan pada saat hari pendidikan nasional.¹⁴

d. Melaksanakan Pembinaan dan Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu intitusi pada umumnya hanya terkait dengan pelatihan pegawai atau karyawan saja. Hal ini di sebabkan karena karyawan tersebut biasanya direkrut dari lulusan-lulusan lembaga pendidikan di luar intitusi yang bersangkutan, jarang suatu intitusi menyelenggarakan pendidikan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Walaupun biasanya hanya pada intitusi atau departemen-departemen pemerintahan. Departemen-departemen ini menyelenggarakan pendidikan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dalam bentuk intitusi atau lembaga pendidikan kedinasan.

Seperti telah disebutkan di atas bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu intitusi, sehingga pelatihan adalah suatu peroses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku itu bentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan. Kemampuan ini memerlukan pelatihan dan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain: kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri.

¹⁴ Wawancara dengan Drs Asmara Saibi dan Norkiah S.Pd.I, Hari jum,at, 20 april, 2018
Jam: 10.

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi tersebut.¹⁵

Setelah melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah yaitu dengan Bapak Drs Asmara Saibi dan dibenarkan oleh seorang tenaga pendidik yaitu dengan Ibu Norkiah S.Pd.I yang mengatakan bahwa pembinaan dan pengembangan yang dilakukan Kepala Madrasah juga berjalan baik, pembinaan dan pengembangan yang diberikan Kepala Madrasah seperti dianjurkannya para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, dan mengikut sertakan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan terkait dengan pelatihan untuk pengembangan profesionalisme guru, baik dilakukan secara mandiri maupun yang diadakan oleh Kementrian Agama.¹⁶

¹⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, h. 18-19.

¹⁶ Wawancara dengan Drs Asmara Saibi dan Norkiah S.Pd.I, Hari jum,at, 20 april, 2018
Jam: 10.