

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi utama untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia dalam membentuk watak bangsa menjadi masyarakat yang maju, adil, makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang memungkinkan warganya mengembangkan diri sebagai manusia seutuhnya. Selaras dengan fungsi pendidikan nasional yang tercantum dalam UU RI No.20 Thn 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB II pasal 3 yang berbunyi:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang bertanggung jawab.¹

Setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang sesuai, karena pendidikan menjadi program utama dalam pembangunan nasional. Menurut H.A.R. Tibar, pendidikan sebagai bahan dari usaha untuk meningkatkan taraf kesejahteraan kehidupan manusia merupakan bagian dari pembangunan nasional.²

¹ Departemen Agama RI, *UU dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006), h.8-9.

²H.A.R. Tibar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Indonesia, 2001), h. 13

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional tersebut jelas bahwa yang dikehendaki pemerintah adalah meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan matang dalam perkembangan fisik dan mental serta mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang banyak.

Ajaran agama Islam menegaskan bahwa pendidikan sangat penting sekali, Allah Swt berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadalah ayat 11;

نَشُرُوا أَذْشُرُوا قِيلَ وَإِذَا كُمْ اللَّهُ يَفْسَحُ فَافْسَحُوا الْمَجْلِسِ فِي تَفْسَحُوا كُمْ قِيلَ إِذَاءَ مَنْوَالَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
 خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ لِعِلْمًا أَوْ تَوَالَّذِينَ مِنْكُمْ مَنْوَالَّذِينَ اللَّهُ يَرَفَعُ فَ

Ayat di atas menerangkan betapa pentingnya pendidikan dalam kehidupan karena Allah menegaskan dalam Al-Qur'an, bahwa pendidikan merupakan suatu yang mutlak harus dipenuhi, karena dalam pendidikan terdapat pengajaran norma-norma dalam tatanan kehidupan, sehingga mampu menata tingkah laku mana yang dianggap baik dan mana yang tidak baik.

Usaha untuk mewujudkan hal tersebut di atas maka dalam proses pembangunan pendidikan terus menerus dilakukan peningkatan dan penyempurnaan dalam sistem penyelenggaraannya di madrasah. Dengan demikian diharapkan program pendidikan di madrasah senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tidak mengesampingkan keimanan dan ketakwaan.

Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sebagai sarana untuk mengembangkan potensi yang dimiliki seseorang yang besar peranannya untuk mencetak manusia yang profesional yang

memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang masing-masing. Di dalam lingkungan pendidikan formal tentunya yang dimaksud dengan personal adalah pegawai madrasah, yakni kepalamadrasah, guru, tata usaha dan pegawai lainnya yang tugasnya melaksanakan tugas madrasah untuk mencapai pendidikan. Karena bagaimanapun juga kemajuan pendidikan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas, sedangkan manusia yang berkualitas dapat dihasilkan dari pendidikan yang bermutu.³

Sumber daya manusia merupakan pilar yang utama dalam melakukan implementasi desentralisasi pendidikan. Banyak kekhawatiran dalam bidang sumber daya manusia ini di antaranya belum terpenuhinya lapangan kerja dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Prinsip "*the right man on the right place*" semakin jauh pelaksanaannya.

Kenyataannya di lapangan, sering kita lihat para tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang profesional, dan bahkan ada yang tidak sesuai dengan latar belakang yang mereka miliki dengan pekerjaan yang mereka tekuni sekarang. Sehingga perlu adanya evaluasi dan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang ada, agar tujuan pendidikan sebenarnya dapat tercapai dengan maksimal.

Maju dan mundurnya suatu madrasah sangat ditentukan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah memegang peranan penting dalam perkembangan madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk membimbing tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk menjadi seorang

³Fuad Ihsan, *Dasar-dasar Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 1

kepala madrasah yang efektif harus memiliki beberapa keterampilan seperti : Keterampilan teknis, meliputi pengetahuan khusus dan keahlian pada suatu kegiatan khusus yang berkaitan dengan fasilitas, yaitu dalam cara penggunaan alat, dan teknik pelaksanaan kegiatan.

Keterampilan hubungan manusia, berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain. Kemampuan untuk memberikan bantuan dan bekerja sama dengan orang lain maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (madrasah yang lebih efisien dan efektif). Keterampilan membuat konsep, kemampuan untuk merangkum menjadi satu dalam bentuk gagasan atau ide-ide melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan situasi yang relevan dengan organisasi itu. keterampilan pendidikan dan pengajaran, meliputi penguasaan pengetahuan tentang belajar mengajar. keterampilan kognitif, meliputi kemampuan dan pengetahuan yang bersifat intelektual.⁴

Kepemimpinan kepala madrasah dalam hal ini sangat besar pengaruhnya. Oleh sebab itu, seorang kepala madrasah sebagai salah satu bagian dari tenaga pendidik dan kependidikan harus benar-benar profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut kodrat serta irodatnya bahwa manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Sejak Adam diciptakan sebagai manusia pertama dan diturunkan ke bumi, Ia ditugasi sebagai *Khalifah fil ardh*. Sebagaimana termaktub dalam Al Quran Surat Al Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

⁴Soebagio Atmodiworo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Zaya, 2000), h. 162-163.

لَخَنَّ الدَّمَاءُ وَيَسْفِكُ فِيهَا يَفْسُدُ مَنْ فِيهَا أَتَجَعَلُ قَالَُوا خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلٍ إِيَّيَ لِلْمَلَأِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ تَعَلَّمُونَ لَا مَا أَعَلَّمُ إِيَّيَ قَالَ لَكَ وَتُقَدِّسُ مُحَمَّدٌ كُنُوسِجُ وَ

Menurut Bachtiar Surin yang dikutip Maman Ukas bahwa “Perkataan Khalifah berarti penghubung atau pemimpin yang disertai untuk menyampaikan atau memimpin sesuatu”. Dalam pengertian ini berarti dalam satu kelompok baik kecil maupun besar harus ada seorang pemimpin. Pemimpin harus dapat memberi arahan pada bawahannya agar tujuan bisa tercapai.⁵

Sehubungan dengan tuntutan profesionalisme dalam hal pekerjaan ini Nabi Muhammad Saw bersabda:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ قَالَ حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ (ح) وَحَدَّثَنِي إِبْرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ حَدَّثَنِي هِبَالٌ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي جَلَسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ حَدِيثًا، جَاءَهُ أَعْرَابِيٌّ فَقَالَ: مَتَى السَّاعَةُ؟ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُحَدِّثُ، فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ سَمِعَ مَا قَالَ فَكَّرَهُ مَا قَالَ، وَقَالَ بَعْضُهُمْ: بَلْ لَمْ يَسْمَعْ حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ، قَالَ: أَيْنَ فَإِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرْ: السَّائِلُ عَنِ السَّاعَةِ؟ قَالَ: هَا أَنَا ذَا يَا رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ السَّاعَةُ، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ: إِذَا وَسَدَّ الْأَمْرَ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخارى)⁶

Maksud hadits di atas jelas bahwa jangan menyerahkan suatu pekerjaan kepada orang yang bukan ahlinya sebab dia tidak akan dapat menjalankan tugas

⁵ Maman Ukas, *Manajemen* (Bandung: Agini, 2004), h. 24

⁶ Al-Imam Abi Abdillah bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Beirut: Dar al-Fikr, tth), Jilid I, h. 22.

dengan sebaik-baiknya. Baik tugas sebagai seorang kepala madrasah maupun tugas sebagai seorang guru yang secara langsung berhubungan dengan siswa.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan pada MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan, penulis menemukan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang mereka tekuni saat ini, serta adanya unsur kekeluargaan dalam penerimaan karyawan atau pegawai baru yang belum tentu profesional dan memiliki pengalaman yang cukup, dan penulis ingin melihat bagaimana pengelolaan yang dilakukan kepala madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan tersebut, oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dengan mengadakan sebuah penelitian ilmiah berkenaan dengan hal tersebut ke dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan”**.

B. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memberikan interpretasi dari judul di atas, maka penulis merasa perlu menguraikan pengertian sebagai berikut.

1. Peran

Peran menurut Kamus Praktis Bahasa Indonesia berarti “perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat”.⁷

Peran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pemain sandiwara.⁸

⁷Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), Ed. 2, Cet. Ke-8, h.751.

Peran yang penulis maksudkan di sini adalah tingkah laku ataupun kinerja yang diharapkan dimiliki oleh kepala MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai seorang pemimpin agar dapat menjalankan perannya sebagai Kepala madrasah dalam meningkatkan profesional tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “orang (guru) yang memimpin suatu madrasah; guru kepala”.⁹ Jadi yang dimaksudkan kepala madrasah di sini adalah orang yang pada saat ini memimpin MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

3. Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Istilah profesionalisme berasal dari kata *profession*. Dalam Kamus Inggris Indonesia, *profession* berarti pekerjaan.¹⁰ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata profesional artinya bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, profesional, mutu kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri dari suatu profesi orang yang profesional.¹¹

⁸Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.(Bandung: Balai Pustaka, 1990), Cet. Ke-3, h. 667

⁹Ibid., h. 480

¹⁰John M. Eholis dan Hasan Sadili, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1996), Cet. Ke-23, h. 499.

¹¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), Cet. Ke-2, h. 123.

Dari segi bahasa pengertian pendidik adalah orang yang mendidik. Pengertian ini memberikan kesan, bahwa pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Pendidik dalam bahasa Inggris disebut Teacher, dalam bahasa Arab disebut Ustadz, Mudarris, Mu'alim dan Mu'adib. Dalam literatur lain kita mengenal guru, dosen, pengajar dan lain sebagainya.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang Penyelenggaraan Pendidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga/pegawai yang bekerja pada satuan pendidikan selain tenaga pendidik. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.¹²

Tenaga pendidik yang dimaksudkan penulis di sini yaitu guru-guru yang ada di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan, dan tenaga kependidikan yang dimaksudkan penulis adalah tenaga staf tata usaha atau tenaga administrasi yang ada di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Sedangkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan yang dimaksudkan penulis di sini adalah kualitas kinerja seorang tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai guru atau pengajar dan tenaga kependidikan sebagai tenaga tata usaha atau tenaga administrasi di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

¹²<http://disdik-kepri.com/lingkup-pendidikan/76-tenaga-kependidikan> (Diakses tanggal 2 Februari 2015)

C. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan dalam perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan ?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang akan diteliti, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan

E. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang mendasari penulis memilih judul tersebut sebagai berikut :

1. Karena melihat kondisi saat ini banyak tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan bahkan ada yang tidak sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.
2. Karena pernah menemukan tenaga kerja atau pegawai (baik tenaga pendidik maupun kependidikan) yang diterima bekerja karena ada unsur kekeluargaan yang belum tentu profesional dan belum tentu cukup berpengalaman di bidangnya.
3. Karena sekarang ini untuk menjamin mutu madrasah diperlukan adanya kegiatan peningkatan profesionalisme pegawai (tenaga pendidik dan kependidikan).
4. Untuk memotivasi parapegawai (tenaga pendidik dan kependidikan) agar maksimal dalam menjalankan tugas yang diembannya sehingga tercapai tujuan pendidikan yang seutuhnya.

F. Signifikansi Penelitian

Hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat berguna, antara lain sebagai berikut :

1. Sebagai bahan informasi bagi pelaksana pendidikan tentang bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga

pendidik dan kependidikan untuk tercapainya tujuan pendidikan yang seutuhnya.

2. Menambah khazanah perbendaharaan pengetahuan penulis khususnya yang berkenaan dengan bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan penelitian lebih mendalam tentang permasalahan yang serupa.
4. Sebagai salah satu bahan untuk memperkaya perbendaharaan referensi atau literatur yang ada di perpustakaan Tarbiyah dan Keguruan khususnya serta untuk perpustakaan pusat IAIN Antasari Banjarmasin pada umumnya.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dalam lima (5) bab dengan sistematika sebagai berikut, yaitu:

Bab I. Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah dan penegasan judul, definisi operasional, perumusan masalah, alasan memilih judul, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. Landasan teoritis yang berisi teori tentang pengertian dan teori-teori kepemimpinan, pengertian profesionalisme, definisi tenaga pendidik dan kependidikan.

Bab III. Metode penelitian yang berisi tentang: jenis dan pendekatan, subjek penelitian, objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, serta prosedur penelitian.

Bab IV. Laporan hasil penelitian yang berisi tentang: gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab V. Penutup yang berisi tentang: simpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah sebagai Pemimpin Pendidikan

Sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari masalah kepemimpinan. Kata *kepemimpinan* memiliki arti yang hampir sama dengan *memimpin* karena kedua kata tersebut berasal dari kata dasar yang sama, yaitu *pimpin*. Menurut Wahjosumidjo, *memimpin* mempunyai arti “memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*presede*).¹³ Kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan biasanya dipegang oleh seseorang yang disebut dengan kepalamadrasah.

Pengertian kepemimpinan secara umum menurut Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto adalah “kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian maksud atau tujuan tertentu”.¹⁴

Pengertian kepemimpinan di dalam pendidikan tidak sama dengan pengertian kepemimpinan yang berlaku di masyarakat pada umumnya. Biasanya yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah cara mengorganisasi atau cara menjadi ketua/pemimpin. Sedangkan pengertian kepemimpinan di dalam

¹³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, 2002), h.103

¹⁴ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Malang: Bina Aksara, 1988), h. 1

pendidikan menurut Made Pidarta adalah “upaya mempengaruhi orang lain agar orang bersangkutan secara sadar dan rela melaksanakan kewajibannya secara baik sebagaimana yang diharapkan oleh pihak pemimpin”.¹⁵ Sondang P. Siagian juga mengartikan *kepemimpinan* yang hampir sama dengan pengertian di atas, yaitu: “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi”.¹⁶

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan di dalam pendidikan berbeda dengan pengertian secara umum. Kepemimpinan di madrasah adalah kepemimpinan yang dilakukan seorang kepala madrasah kepada semua bawahannya. Kegiatan memimpin pengajaran di madrasah ditujukan kepada guru (tenaga pendidik) sebab merekalah yang terlibat langsung dalam proses pendidikan dan pengajaran. Sedangkan personalia madrasah lainnya ditujukan kepada para staf TU (tenaga kependidikan), meskipun dalam hal ini staf TU hanya bersifat membantu melancarkan proses pendidikan dan pengajaran saja, akan tetapi personalia ini pun tidak terlepas dari kepemimpinan kepala madrasah karena juga merupakan ujung tombak dari keberhasilan madrasah.

¹⁵Made Pidarta, *Peran Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, (Jakarta: Grasindo, 1995), h. 39-40.

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 62-63

B. Tipe-tipe Kepemimpinan dalam Pendidikan

Tipe-tipe kepemimpinan sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* membagi tipe kepemimpinan tersebut ke dalam lima bagian, yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otoriter;
2. Tipe paternalistic;
3. Tipe laissez faire;
4. Tipe demokratik;
5. Tipe karismatik¹⁷.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan juga memiliki beberapa macam tipe kepemimpinan. Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto membagi tipe kepemimpinan pendidikan hanya terdiri dari empat macam, yaitu: 1) tipe authoritarian, 2) tipe laissez faire, 3) tipe demokratis, 4) tipe pseudo demokratis.¹⁸ Sedangkan Ngalim Purwanto membaginya hanya tiga macam, yaitu: 1) otokratis, 2) laissez faire, 3) demokratis.¹⁹

C. Syarat, Fungsi, dan Peran Kepala Madrasah

1. Syarat-syarat Kepala Madrasah

Berdasarkan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 seorang kepala sekolah juga harus memiliki dua macam kualifikasi, yaitu

¹⁷*Ibidh.* 75.

¹⁸ Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Opcit* h. 7.

¹⁹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), Cet. Ke-5, h. 48.

kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Kualifikasi umum untuk menjadi kepalamadrasah adalah sebagai berikut :

- a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non-kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi;
- b) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun;
- c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (Lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (Tiga) tahun di TK/RA;
- d) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.²⁰

Kualifikasikhusus yang harus dimiliki untuk menjadi kepalamadrasah adalah sebagai berikut:

- a) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
- b) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs;
- c) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.²¹

Selain itu syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seseorang yang akan menjadi kepalamadrasah menurut Daryanto adalah :

- a) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b) Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- c) Mempunyai sifat dan kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- d) Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan yang diperlukan sekolah yang dipimpinnya.
- e) Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.²²

²⁰ Zainal Aqib, *Standar-Kualifikasi-Kompetensi-Sertifikasi Guru-Kepala Sekolah-Pengawas*, (Bandung: Yrama Widya, 2008), h. 28.

²¹ Wahjosumidjo, *Opcit* h. 29

²² Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 92.

Menurut Wahjosumidjo syarat-syarat kepalamadrasah adalah sebagai berikut :

- a) Memenuhi persyaratan formal yang telah ditetapkan.
- b) Kepala sekolah seharusnya memiliki kemampuan yang lebih tinggi daripada orang-orang yang dipimpinnya, seperti pendidikan dan pengalaman.
- c) Memiliki kepribadian dan sifat-sifat pemimpin yang baik, diantaranya:
 1. Sehat jasmani dan rohani
 2. Memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi
 3. Bersikap adil dalam memperlakukan bawahan
 4. Berwibawa
 5. Bijaksana
 6. Mengayomi
 7. Jujur
 8. Cerdas
 9. Berani mawas diri dan berani dalam mengambil keputusan
 10. Mampu melihat jauh kedepan
 11. Bersikap wajar, tegas, penuh tanggung jawab dan pengabdian
 12. Berjiwa besar
 13. Ramah tamah yang menyejukkan hati.²³

Dari beberapa kriteria ataupun syarat untuk menjadi kepalamadrasah di atas, dapat dilihat bahwa selain memenuhi persyaratan menurut permendiknas ataupun persyaratan formal, seorang yang ingin menjadi kepalamadrasah juga harus memenuhi persyaratan non-formal, seperti yang telah di sebutkan di atas, agar nantinya dapat membimbing para bawahannya ke arah yang lebih baik.

2. Fungsi Kepala Madrasah

Seorang kepalamadrasah disebut juga dengan manajer atau pemimpin. Menurut Stoner, ada 8 (delapan) macam fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi yaitu:

- a) Bekerja dengan dan melalui orang lain,
- b) Bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan,

²³Wahjosumidjo, *Op cit* h. 101.

- c) Dengan waktu dan sumber daya yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan
- d) Berfikir secara realistis dan konseptual,
- e) Adalah juru penengah,
- f) Adalah seorang politis,
- g) Adalah seorang diplomat dan
- h) Pengambil keputusan.²⁴

Menurut Aswarni Sudjud, Moh. Saleh, dan Tatang M. Amirin dalam bukunya yang berjudul *Administrasi Pendidikan*, seperti yang dikutip oleh Daryanto menyebutkan bahwa fungsi kepalamadrasah adalah:

- a) Perumusan tujuan kerja dan pembuat kebijaksanaan (policy) sekolah.
- b) Pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah, yang mencakup:
 - 1) Mengatur pembagian tugas dan wewenang.
 - 2) Mengatur petugas pelaksana.
 - 3) Menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinasi).
- c) Pensuspervisi kegiatan sekolah, meliputi:
 - 1) Mengawasi kelancaran kegiatan.
 - 2) Mengarahkan pelaksanaan kegiatan.
 - 3) Membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksanaan dan sebagainya.²⁵

Menurut Daryanto, “fungsi yang pertama dan kedua tersebut di atas adalah fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin, sedangkan yang ketiga fungsi kepala sekolah sebagai supervisor.” Kepala sekolah dalam kegiatan kepemimpinannya harus berjalan melalui 5 (lima) tahapan kegiatan. Apabila kepala sekolah menjalankan kelima tahapan tersebut berarti kepala sekolah menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Tahapan-tahapan tersebut sebagai berikut:

- a) Perencanaan (*planning*).
- b) Pengorganisasian (*organizing*).
- c) Pengarahan (*directing*).
- d) Pengkoordinasian (*coordinating*).
- e) Pengawasan (*controlling*).²⁶

²⁴ *Ibid* h. 96.

²⁵ Daryanto, *Opcit* h. 81-82.

Agar seorang kepala sekolah berfikir secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memahami dan memerlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu keterampilan teknis, keterampilan manusiawi, dan keterampilan konseptual.

a) Keterampilan Teknis (*technical skill*)

Keterampilan teknik ialah “keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode dan perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu”.²⁷ Seorang pemimpin hendaknya menguasai berbagai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan tertentu.

b) Keterampilan Manusiawi (*Human skills*)

Keterampilan manusiawi adalah “kemampuan seorang pemimpin di dalam bekerja dengan orang lain, memahami dan merangsang serta mendorong mereka bekerja secara efektif untuk membina kerjasama”.²⁸

c) Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual ini adalah kemampuan dalam berfikir seperti menganalisis sebuah persoalan, memutuskan dan memecahkan masalah. Kepala madrasah juga hendaknya memiliki kemampuan dalam memandang organisasi sekolah secara keseluruhan sebagai suatu sistem

²⁶*Ibid* h. 82.

²⁷Made Pidarta, *Opcit* h. 54

²⁸*Ibid* h.217.

yang terdiri dari berbagai komponen maupun program pendidikan di sekolahnya.

Menurut Burhanuddin dalam bukunya *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, mengutip pernyataan Kimbel Weles, dalam bukunya: “*Supervision for Better Schools*” mengelompokkan keterampilan yang dibutuhkan oleh kepala sekolah dalam membina situasi pendidikan dan pengajaran di sekolah menjadi lima jenis keterampilan, yaitu:

a) *Skill in leadership* (keterampilan dalam kepemimpinan)

Kekuatan kedudukan/jabatan bukan jaminan seorang pemimpin mampu mengorganisir unit-unit organisasi atau anggota kelompok menjadi berhasil. Sukses tidaknya seseorang dalam memimpin sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengaflikasikan fungsi-fungsi kepemimpinannya kedalam proses.

Pada hakikatnya fungsi-fungsi kepemimpinan yang harus dijalankan itu menurut burhanuddin adalah meliputi: “usaha mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain agar mau menerima pengaruh ini secara suka rela berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.²⁹

b) *Skill in human relation* (keterampilan dalam hubungan manusiawi)

Banyak para ahli berpendapat bahwa inti dari kegiatan manajemen itu adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin merupakan motor penggerak

²⁹ *Ibid.*, h. 93-94

dari suatu organisasi, karena tanpa seorang pemimpin tidak mungkin orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut dapat digerakkan secara efektif.

Untuk merealisasikan keterampilan dalam hubungan manusiawi ini dapat dilakukan dengan usaha kongkrit sebagai berikut:

- 1) Menanamkan dan memupuk sikap harga menghargai sesama anggota organisasi.
- 2) Mengembangkan rasa percaya mempercayai dengan anggota yang dipimpin maupun antar anggota itu sendiri.
- 3) Membantu guru-guru dan karyawan meningkatkan perkembangan sikap profesionalnya kearah yang lebih baik.
- 4) Memupuk rasa persaudaraan yang terjalin melalui kegiatan organisasi.
- 5) Menghilangkan rasa curiga mencurigai terhadap anggota maupun antar anggota organisasi.³⁰

Di sini sudah terlihat betapa peranan hubungan manusia dalam kegiatan manajemen, karena dalam kegiatan tersebut lebih banyak berhubungan dengan manusia. Manusia dipandang sebagai unsur vital dan tidak boleh diperlakukan sama dengan unsur lainnya. Oleh sebab itu, banyak para ahli yang cenderung mengatakan bahwa hubungan manusia juga merupakan inti dari kegiatan manajemen.

c) *Skill in group process* (keterampilan dalam proses kelompok)

Kegiatan kepemimpinan dalam organisasi itu berlangsung dalam situasi yang saling berkaitan dan saling ketergantungan diantara berbagai unsur organisasi terutama antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kegiatan kepemimpinan pada dasarnya merupakan hasil

³⁰ *Ibid.*, h. 95

interaksi yang terjadi dalam kelompok yang terorganisir. Oleh karena itu, berhasil tidaknya seorang pemimpin menciptakan situasi kepemimpinan yang nyata sangat tergantung pada kepemimpinannya dalam mengatur proses kelompok yang dipimpin. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah atau madrasah hendaknya mampu menjalin dan menggalang kerja sama yang harmonis ditengah-tengah anggota kelompok dan berusaha menerapkan proses kepemimpinan yang demokratis, terutama dalam aktifitas penganalisaan masalah dan pengambilan keputusan. Jelasnya, wujud dari keterampilan-keterampilan dalam proses tersebut akan terlihat dalam setiap kesempatan dalam memimpin kegiatan-kegiatan kelompok seperti diskusi, seminar, loka karya, ataupun musyawarah kerja dan sebagainya. Kepalamadrasah hendaknya memiliki keterampilan dalam :

- 1) Membangkitkan semangat kerja sama dalam kelompok;
- 2) Merumuskan bersama tujuan yang akan dicapai;
- 3) Merencanakan bersama;
- 4) Mengambil keputusan bersama;
- 5) Menciptakan tanggung jawab bersama;
- 6) Menilai dan merevisi bersama rencana-rencana kearah terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan bersama dan sebagainya.

Dengan keterampilan di atas kepalamadrasahakan dapat menggerakkan ataupun memberdayakan tenaga kerja yang dimiliki agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

d) *Skill in personel administration* (keterampilan dalam administrasi personel)

Walaupun biasanya proses pengangkatan, pengadaan dan pembinaan pegawai itu dilaksanakan oleh aparat pemerintah tertentu, itu tidak berarti seorang kepala sekolah tidak perlu memahami dan menguasai seluruh keterampilan dalam administrasi personel. Kepala sekolah sebagai seorang manajer selain berhadapan langsung dengan unsur-unsur material, akan tetapi juga berhadapan langsung dengan personel pendidikan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus pula mengerti dan mampu mengelola personel.

e) *Skill in evaluation* (keterampilan dalam penilaian)

Seorang kepala sekolah atau madrasah hendaknya mempunyai kecakapan dalam menilai diri sendiri, orang lain maupun program kerja yang telah dilaksanakan. Dengan demikian, ia akan mampu membina dirinya sendiri dan orang lain yang dipimpinnya untuk mengadakan perbaikan seperlunya. Disamping itu juga mampu memonitor, menilai program yang dilaksanakan maupun hasil yang dilaksanakan. Hasil penilaian ini akan dijadikan bahan pertimbangan untuk mengadakan modifikasi program dan penyempurnaan langkah-langkah kegiatan, demi terwujudnya cita-cita organisasi yang sesungguhnya.³¹

Demikianlah berbagai keterampilan yang harus dimiliki seorang kepalamadrasah, sebagai seorang manajer atau pemimpin. Pada tingkat apapun seorang pemimpin itu berada, maka dia harus lebih banyak

³¹ *Ibid.*, h. 97

memberikan perhatian pada keterampilan manusiawi itu. Selalu mempunyai dinamika tertentu dan sekaligus menjadi faktor-faktor keberhasilan misi organisasi.

3. Peran Kepala Madrasah

Tidak semua kepalamadrasah mengerti maksud dari kepemimpinan, kualitas serta fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh pemimpin pendidikan. Walaupun demikian, seorang kepalamadrasah sebagai seorang pemimpin tetap memiliki peran yang sangat penting tidak hanya di lingkungan madrasah akan tetapi juga dalam hubungannya dengan masyarakat atau pihak luar yang berada di lingkungan madrasah.

Menurut Wahjosumidjo ada 5 (lima) peranan kunci kepala sekolah, yaitu “identifikasi, pengangkatan/penugasan, orientasi, evaluasi dan yang kelima adalah perbaikan/improvement.”³² Peran pemimpin dapat dikategorikan oleh Sondang P Siagian dalam 3 (tiga) bentuk, yaitu yang bersifat “interpersonal, informasional dan dalam kancah pengambilan keputusan.”³³ Peran yang bersifat interpersonal dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu:

- a) Selaku simbol keberadaan organisasi.
- b) Selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan berurusan dengan semua bawahan.
- c) Selaku penghubung di mana seorang manajer harus mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi dan juga berbagai pihak yang memiliki informasi yang diperlukan oleh organisasi.

³² Wahjosumidjo, *Op. cit.* h. 276

³³ Sondang P. Siagian, *Opcit.*, h. 66.

Peran yang bersifat informasional juga dapat dilihat dalam 3 (tiga) bentuk, yaitu:

- a) Karena seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. Seorang manajer selalu menerima berbagai informasi dari dalam dan luar organisasi. Bahkan juga informasi yang sebenarnya tidak harus ditujukan kepadanya, tetapi kepada orang lain dalam organisasi.
- b) Peran sebagai pembagi atau disseminator informasi.
- c) Peran selaku juru bicara organisasi.³⁴

Sedangkan peran yang bersifat pengambilan keputusan dapat dilihat dalam empat bentuk, yaitu selaku entrepreneur, peredam gangguan, pembagi sumber dana dan daya, serta perunding bagi organisasi.

Agar dapat menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin pendidikan, kepalamadrasah harus memiliki strategi yang tepat. Strategi tersebut menurut E.

Mulyasa ada 3 (tiga) macam yaitu:

- a) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif.
- b) Memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya.
- c) Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.³⁵

Menurut penulis, ketiga macam strategi tersebut di atas sudah sepantasnya diaplikasikan oleh seorang kepala sekolah dalam berbagai upaya yang dilakukan dalam proses pendidikan di sekolah, agar proses pendidikan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan dalam pendidikan.

³⁴ *Ibid.*, h. 66-69

³⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003) h. 103-104

D. Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan

1. Definisi Profesionalisme

Penelusuran definisi profesionalisme memiliki variasi yang berbeda antar para ahli, namun secara umum istilah profesionalisme sudah dikenal luas dikalangan masyarakat. Pengertian yang muncul dimasyarakat umum seolah-olah hanya teruntuk bagi personil tingkat manajer, sedangkan sesungguhnya istilah profesional itu berlaku untuk semua personil mulai dari tingkat atas sampai ketingkat paling bawah.

Friedson menjelaskan bahwa profesionalisme adalah sebagai komitmen untuk ide-ide profesional dan karir. Secara operatif profesionalisme memiliki aturan dan komitmen untuk memberi definisi jabatan keilmuan teknik dan jabatan yang akan diberikan pada pelayanan masyarakat agar secara khusus pandangan-pandangan jabatan dikoreksi secara keilmuan dan etika sebagai pengukuhan terhadap profesionalisme. Profesionalisme tidak dapat dilakukan atas dasar perasaan, kemauan, pendapat, atau semacamnya tetapi benar-benar dilandasi oleh pengetahuan secara akademik.³⁶

Pengertian profesional secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Oleh karena itu seseorang atau tenaga profesional tidak dapat dinilai dari satu segi saja, tetapi harus dari segala segi.

Di samping keahlian dan keterampilannya juga perlu diperhatikan mentalitasnya. Jadi yang dikatakan dengan tenaga profesional itu ialah tenaga yang

³⁶Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: CV. ALFABETA, 2006). Cet. Ke-3, h.199

benar-benar memiliki keahlian dan keterampilan serta sikap mental terpuji, juga dapat menjamin bahwa segala sesuatunya dari perbuatan dan pekerjaannya berada dalam kondisi yang terbaik dari penilaian semua pihak. Konsep tentang profesionalisme saat ini menuntut adanya kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan efisien dan efektif.

2. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a) Definisi Tenaga Pendidik

Pendidik mempunyai dua pengertian, arti yang luas dan arti sempit. Pendidik dalam arti luas adalah semua orang yang berkewajiban membina anak-anak. Sedangkan pendidik dalam arti sempit adalah orang-orang yang disiapkan dengan sengaja untuk menjadi guru dan dosen.³⁷

Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Sebagai seorang professional, pendidik memiliki ciri – ciri seperti yang dikembangkan oleh Ikatan Sarjana Pendidik Indonesia yaitu:

- 1) Memiliki fungsi dan signifikan sosial.
- 2) Memiliki keahlian dan keterampilan tingkat tertentu.
- 3) Memperoleh keahlian dan keterampilan melalui metode ilmiah.
- 4) Memiliki disiplin ilmu.

³⁷Binti Maimunah, *Landasan Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 139

- 5) Memiliki latar pendidikan perguruan tinggi.
- 6) Memiliki etika profesi yang dikontrol organisasi profesi.
- 7) Bebas memutuskan sendiri dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- 8) Mempunyai nilai sosial di masyarakat.
- 9) Berhak mendapat imbalan yang layak.

Untuk memperkuat keprofesionalitasannya, seorang pendidik perlu:

(1) memiliki sikap suka belajar, (2) mengetahui cara belajar, (3) memiliki rasa percaya diri, (4) mencintai prestasi tinggi, (5) memiliki etos kerja produktif dan kreatif, serta (6) puas terhadap kesuksesan yang dicapai dan berusaha meningkatkannya.³⁸

b) Tugas dan Peran Tenaga Pendidik

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Karena pendidik berkaitan pula dengan masyarakat terutama dengan orang tua siswa, maka seorang tenaga pendidik memiliki beberapa peran, diantaranya:

- 1) Bertindak sebagai mitra orang tua peserta didik;
- 2) Melaksanakan disiplin yang permisif;
- 3) Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengakulasikan potensi diri anak didik masing – masing;
- 4) Mengembangkan bakat peserta didik;
- 5) Melakukan dialog atau bertukar pikiran secara kritis dengan peserta didik; serta;

³⁸<http://pihyayusriati.blogspot.com/2012/09/peningkatan-profesionalisme-tenaga.html>.(Diakses tanggal 14 September 2014)

- 6) Memperhatikan dan membina perilaku nyata agar positif pada setiap peserta didik.³⁹

Pendidik (guru) yang akan berhadapan langsung dengan para peserta didik, namun ia tetap memerlukan dukungan dari para tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena pendidik akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya apabila berada dalam konteks yang hampa, tidak ada aturan yang jelas, tidak didukung sarana prasarana yang memadai, tidak dilengkapi dengan pelayanan dan sarana perpustakaan serta sumber belajar lain yang mendukung. Karena itulah pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran). Karena itu pula, pada dasarnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar.⁴⁰

c) Definisi Tenaga Kependidikan

Secara umum tenaga kependidikan adalah orang-orang yang bekerja dalam dunia pendidikan khususnya non guru yang memiliki syarat-syarat tertentu. Orang-orang inilah yang akan menjalankan dan menjadi motor bagi dunia pendidikan.

³⁹*Ibid*

⁴⁰ <http://blog.dhanay.com/2010/11/pengertian-pendidik-dan-tenaga.html>. Diakses tanggal 15 Agustus 2014

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan bahwa jenis tenaga pendidikan disebutkan terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang belajar. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih. Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pemimpin satuan pendidikan luar sekolah.⁴¹

Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Individu yang termasuk ke dalam tenaga kependidikan adalah: kepala satuan pendidikan; pendidik; dan tenaga kependidikan lainnya. Kepala satuan pendidikan yaitu orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan tersebut. Kepala satuan pendidikan harus mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, figur dan mediator. Istilah lain untuk *Kepala Satuan Pendidikan* adalah: kepala sekolah, rektor, direktur, serta istilah lainnya, tetapi dalam hal ini adalah kepala sekolah. Tenaga kependidikan yang dibahas di sini adalah tenaga kependidikan khususnya saja yaitu non-pendidik, atau lebih spesifiknya ialah staf tata usaha (TU).

⁴¹ Hartati Sukirman, *Manajemen Tenaga Pendidikan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000), h.33

Tenaga Kependidikan lainnya ialah orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya:

- 1) Wakil-wakil/*Kepala urusan* umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contoh: *Kepala Urusan Kurikulum*.
- 2) Tata usaha, adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola diantaranya; administrasi surat menyurat dan pengarsipan, administrasi kepegawaian, administrasi peserta didik, administrasi keuangan, administrasi inventaris dan lain-lain.
- 3) Laboran, adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di Laboratorium.
- 4) Pustakawan, pelatih ekstrakurikuler, petugas keamanan (satpam sekolah), petugas kebersihan, dan lainnya.

d) Tugas dan Peran Tenaga Kependidikan

Menurut The Lian Gie, tenaga tata usaha memiliki tiga peranan pokok yaitu: Melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi,

- 1) Menyediakan keterangan-keterangan bagi pucuk pimpinan organisasi itu untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat, dan

- 2) Membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan.

Berdasarkan pendapat The Lian Gie di atas, maka peranan tenaga administrasi sekolah sesungguhnya hanya satu yaitu sebagai administrator karena ketiga peranan yang diungkapkan di atas yaitu melayani, menyediakan, dan membantu sama dengan administrasi.⁴²

E. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

1. Pemberian Contoh Teladan yang Baik

Untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, kepala sekolah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi bawahannya, misalnya seperti disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun dalam pekerjaan, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik, 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 seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya”.⁴³

Pemberian contoh teladan yang baik dari seorang kepala sekolah sangat penting perannya dalam upaya untuk peningkatan profesionalisme pegawainya. Hal tersebut telah dicontohkan oleh Rasulullah Saw kepada para

⁴²<http://edukasi.kompasiana.com/2012/05/20/peranan-tata-usaha-di-sekolah-dalam-mengelola-pendidikan-untuk-meningkatkan-hasil-pendidikan-yang-bermutu-463580.html>. (Diakses tanggal 14 September 2014)

⁴³Sondang P. Siagian, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 105

sahabat-sahabat beliau, sehingga para sahabat pun akhirnya setia dan rela mengorbankan harta benda yang dimiliki untuk kepentingan dakwah Nabi. Contoh teladan yang diberikan Nabi Muhammad Saw sangat baik untuk diikuti sebagai seorang pemimpin. Allah Swt berfirman di dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab ayat 21 :

﴿ كَثِيرًا اللَّهُ وَذَكَرَ الْآخِرَ وَالْيَوْمَ اللَّهُ يَرِجُوا كَان لِمَنْ حَسَنَةٌ أُسْوَةٌ لِلَّهِ رَسُولٍ فِي لَكُمْ كَانَ لَقَدْ ﴾

Berdasarkan ayat tersebut jelas bahwa seorang pemimpin harus memberi contoh teladan yang baik untuk orang-orang yang dipimpinnya. Apalagi seorang kepala sekolah harus bisa memberikan contoh teladan yang baik agar bisa ditiru oleh bawahannya. Contoh teladan yang harusnya diberikan dapat berupa perkataan, sikap dan perubahan.

2. Penempatan (Pemberian Tugas) yang Tepat

Penempatan kinerja atau pemberian tugas yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan ini dipandang sangat penting. Apabila terjadi hal yang bertentangan dengan hal tersebut maka hampir dapat dipastikan kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan tidak akan mendapatkan *working satisfaction* (kepuasan kerja). Pemberian tugas yang kurang tepat dapat menimbulkan kegelisahan serta tekanan kejiwaan terhadap para tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan. Sebagaimana Firman Allah Swt di dalam Al-Qur'an surah Al-Isra ayat 84 berikut ini:

﴿ سَبِيلًا أَهْدَىٰ هُوَ يَمِّنَ أَعْلَمُ فَرِيضَتِهِمْ شَاكِلَتِهِ عَلَىٰ يَعْمَلُ كُلُّ قُلُوبٍ ﴾

Ayat di atas menyatakan bahwa seseorang harus berbuat sesuai dengan keadaannya masing-masing, artinya seseorang yang diberikan tugas harus sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Seorang kepala sekolah 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 sekolah. 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 sekolah.

Agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara tepat guna, berdayaguna dan berhasilguna, mereka perlu ditata berdasarkan prinsip “The right man on the right place”, dengan memperhatikan beberapa hal seperti:

- a) Latar belakang pendidikan, ijazah/keahliannya dan interes kerjanya.
- b) Pengalaman kerja (terutama yang diminati atau telah ditekuni).
- c) Kemungkinan pengembangan atau peningkatan kariernya.
- d) Sikap atau penampilan, dan sifat atau kepribadiannya.⁴⁴

Dalam penempatan atau pemberian tugas yang tepat terhadap seorang guru atau tenaga pendidik, dengan tujuan peningkatan profesionalitas tenaga pendidik, yang harus diperhatikan kepala sekolah adalah :

⁴⁴H. Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 29

- a) Pengetahuan mereka terhadap murid yang dibimbingnya.
- b) Pengetahuan mereka terhadap materi pelajaran yang diajarkan.
- c) Keterampilan guru dalam memberikan motivasi dan membimbing cara murid belajar.
- d) Kecakapan dalam menerangkan dan menyesuaikan pelajaran dengan kemampuan anak mulai dari anak yang lambat sampai anak yang pandai.
- e) Cara menilai hasil belajar anak.
- f) Cara menangani masalah disiplin.
- g) Cara menilai pertumbuhan dan perkembangan anak.
- h) Cara mengikutsertakan anak dalam merencanakan kegiatan belajar dan cara berkomunikasi dengan orang tua.⁴⁵

Demi suksesnya penataan yang telah dilakukan, dari pihak administrator/pemimpin sekolah hendaknya dapat menyediakan situasi dan kondisi kerja yang layak/memadai, tentram, aman serta nyaman sehingga para pegawai makin mencintai pekerjaannya, makin menekuni tugasnya, puas dengan hasil karyanya, bangga dengan jabatannya, sehingga menimbulkan kepuasan lahir dan bathin yang dapat senantiasa memotivasi peningkatan kariernya disertai loyalitas kerja yang tinggi.

3. Pemberian Motivasi

Kata motivasi menurut bahasa (etimologi) berasal dari bahasa Inggris *motivation* yang berarti “alasan, daya batin atau dorongan”.⁴⁶ Kata motivasi dalam bahasa Indonesia berasal dari kata motif. Motif menurut Kamus Praktis Bahasa Indonesia berarti “sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan

⁴⁵Sahertian A. Piet dan Mataheru Frans, *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*, (Malang: Usana Offset, 1985), h. 292

⁴⁶Imam Bawani, *Segi-Segi Pendidikan Islam*, (Surabaya: Al-Iklas, 1987), h. 119

seseorang”.⁴⁷ Sedangkan menurut istilah (terminologi) adalah “alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan individu berbuat/melakukan sesuatu”.⁴⁸

Motivasi merupakan suatu hal yang menentukan kualitas kinerja pegawai. Pemberian motivasi yang tepat dari seorang kepala sekolah akan berpengaruh positif untuk kemajuan pendidikan. Kata yang hampir sama artinya dengan motivasi adalah kata motif. Tedjeb mengartikan “motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan arti kata motivasi menurut beliau adalah motif yang sudah menjadi aktif pada saat-saat tertentu”.⁴⁹

Menurut IG, Wursanto, motivasi itu terbagi kepada tiga macam, yaitu Biogenetik, Sosiogenetik dan Teogenetik.

- a) Biogenetik; seseorang melakukan suatu pekerjaan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan biologisnya atau biologis keluarganya dan lain-lain.
- b) Sosiogenetik; seseorang melakukan suatu pekerjaan karena dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan sosialnya.
- c) Teogenetik; seseorang melakukan suatu pekerjaan karena dalam rangka untuk memenuhi perintah/anjuran Tuhan.⁵⁰

Untuk meningkatkan motivasi para guru, menurut Made Pidarta ada dua faktor yang harus diperhatikan, yaitu: “faktor pemotivasi dan faktor penghambat motivasi”.

⁴⁷K. Adi Gunawan, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Kartika, 2003), h. 204

⁴⁸M. Sastra Pradja, *Kamus Istilah Pendidikan dan Umum*, (Surabaya: Pasadama Presido, 1997), h. 304

⁴⁹Tadjab, *Ilmu Jiwa*, (Surabaya: Karya Abditama, 1994), h. 101

⁵⁰IG, Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1989), h. 134-135

Faktor-faktor pemotivasi menurut Made Pidarta adalah:

- a) Hubungan dengan teman kerja.
- b) Hubungan dengan atasan.
- c) Kepemimpinan dari pihak atasan.
- d) Disiplin kerja.
- e) Keamanan dalam bekerja.
- f) Supervisi atau pembinaan dari pihak atasan.

Sedangkan faktor penghambat motivasi adalah:

- a) Gaji dan kesejahteraan lainnya.
- b) Kebutuhan atau pemenuhan motivasi individual.
- c) Sarana bekerja.⁵¹

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas, jelaslah bahwa seorang kepala sekolah dalam hal ini harus dapat memberikan motivasi yang tepat kepada bawahannya, agar melaksanakan tugas mereka dengan sebaik-baiknya.

4. Melaksanakan Pembinaan dan Pengembangan

Menurut Murhan Zuhri yang dikutip oleh Wahyudi kemudian dikutip kembali oleh Muhammad Khairi dalam skripsinya, Pembinaan dan pengembangan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Staff Development*. Pembinaan dan pengembangan staf (*Staff Development*) adalah “suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, skill dan pemahaman guru dan staf lainnya dalam rangka untuk mencapai sejumlah perubahan yang positif dan produktif melalui pendidikan dan pelatihan”.⁵²

⁵¹ Made Pidarta, *Opcit* h. 48

⁵² Muhammad Khairi, “*Upaya Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Banjarmasin*”, Skripsi, (Banjarmasin: Perpustakaan Pusat IAIN Antasari, 2013), h. 27. T.d.

Untuk meningkatkan profesionalisme pegawai, sudah seharusnya kepala sekolah mengikutsertakan pegawainya dalam setiap kegiatan pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan profesi mereka masing-masing. Untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, skill dan pemahaman para guru, kegiatan yang dapat diikuti seperti penataran, seminar, work shop, diklat dan lain-lain yang berhubungan dengan profesi mereka sebagai tenaga pendidik. Selain itu kepala sekolah harus juga mengikutsertakan guru-guru dalam setiap kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan mendorong mereka agar aktif dalam kegiatan tersebut.

Pertemuan-pertemuan KKG merupakan mekanisme pendukung yang penting bagi guru untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam KBM (Kegiatan Belajar Mengajar). Melalui kegiatan KKG, guru akan memperoleh kesempatan untuk memperoleh pelatihan, membuat dan mencobakan bahan-bahan atau alat peraga atau alat bantu pembelajaran yang akan digunakan di kelas, memperoleh masukan untuk menghadapi permasalahan di kelas, dan saran atau informasi lain dari sejawat.

Penyelenggara kegiatan KKG dapat dilakukan di salah satu Pusat Kegiatan Guru (PKG) atau di ruang kelas pada sekolah gugus. Kegiatan KKG dilakukan rata-rata 2 kali dalam setiap bulan, di dalam atau di luar jam sekolah. Pertemuan dipimpin oleh seorang pelatih yang biasanya seorang guru pemandu mata pelajaran, yang di bantu oleh pengawas sekolah atau bersama dengan Kepala sekolah. Kegiatan di fokuskan pada peningkatan mutu pembelajaran. Kegiatan diselenggarakan dalam kelompok kecil, secara partisipatif, dengan bahasan materi yang terkait dengan masalah-masalah yang di hadapi guru di sekolah.

Keberadaan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) sangat penting untuk membantu peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Kelompok kerja tersebut terdiri atas para kepala sekolah dalam satu gugus. Pertemuan KKKS diadakan setiap bulan untuk mengkaji kegiatan gugus dan memberikan masukan maupun rekomendasi terhadap KKG. Peran kepala sekolah dalam memajukan pendidikan disekolah dapat dilakukan, misalnya, melalui pengembangan informasi tentang pengelolaan kelas, cara mengajar guru, peningkatan fasilitas pendukung pendidikan seperti perpustakaan dan laboratium, pembninaan dan monitoring guru, pembinaan secara individual, dan hubungan kepala sekolah dengan masyarakat.

Masukan yang diperoleh dari KKKS memungkinkan kepala sekolah dapat memahami kondisi sekolahnya dengan lebih baik. Oleh sebab itulah, kepala sekolah perlu berperan aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan gugus. Keaktifan itu tidak hanya di KKKS, tetapi juga dalam kegiatan KKG, sehingga dapat memperoleh masukan yang lebih riil berkenaan dengan permasalahan oleh guru.⁵³

Agar para tenaga kependidikan juga mau meningkatkan profesionalisme mereka, kepala sekolah juga harus dapat memberikan dorongan kepada mereka dengan memperhatikan beberapa prinsip, diantaranya :

- a) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- b) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.

⁵³<http://pihyayusriati.blogspot.com/2012/09/peningkatan-profesionalisme-tenaga.html>.(Diakses tanggal 14 September 2014)

- c) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- e) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa, sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.⁵⁴

Selain itu kepala sekolah juga bisa mengusahakan agar pegawainya dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang selanjutnya. Apabila kemampuan seorang tenaga pendidik maupun kependidikan dapat ditingkatkan maka kinerja mereka juga turut meningkat, menjadikan proses belajar mengajar yang dilaksanakan juga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dipaparkan diatas, jelaslah bahwa kepala sekolah harus berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Baik melalui pemberian contoh teladan yang baik, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, pemberian motivasi, maupun melaksanakan pembinaan dan pengembangan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Semuanya harus berjalan dengan sebaik-baiknya untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional.

F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Kepala madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan pendidikan di madrasah, tentu memiliki peranan yang sangat penting didalamnya, baik dalam hal peningkatan kinerja pegawai maupun

⁵⁴E. Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 121-122

peningkatan mutu pendidikan. Dalam usaha Kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, tidak luput dengan berbagai halangan ataupun kesulitan-kesulitan yang akan dilalui. Beberapa faktor yang mempengaruhi peran Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan yang telah dimiliki seseorang cukup menentukan keberadaannya dalam kehidupan sehari-hari. Baik untuk beradaptasi dalam kehidupan sehari-hari dengan dunia kerja, keluarga atau lingkungan masyarakat. Seseorang akan berhasil dalam menjalankan tugas kesehariannya manakala ia memiliki kualifikasi tentang pendidikan itu dengan mantap, atau dengan istilah lain bahwa fungsi pendidikan yang telah digeluti berguna dalam membantu seseorang menunaikan tugasnya secara kualitas.

Hal ini di dalam konsep Islam telah ditegaskan secara nyata, dalam konteks manusia sebagai khalifah dan sebagai hamba Allah, maka fungsi pendidikan Islam adalah sebagai pengembang seluruh potensi manusia, jasmaniah dan rohaniah agar dapat menjalankan tugas hidupnya secara berkualitas, bertanggung jawab sesuai dengan harkat dan martabat dirinya sebagai makhluk Allah yang paling mulia.

Bagaimanapun sumber daya manusia yang kurang profesional akan menghambat pelaksanaan sistem pendidikan. Penataan SDM yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya menyebabkan pelaksanaan pendidikan tidak profesional. Banyak tenaga kependidikan yang latar belakang pendidikannya tidak relevan ditempatkan di dunia kerja yang ditekuninya.⁵⁵

⁵⁵Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), h.24

Dengan demikian dinyatakan dengan tegas bahwa untuk dapat menunaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan, maka latar belakang pendidikan yang sesuai kualifikasi dengan pekerjaan yang ditekuni akan menentukan keberhasilan pendidikan tersebut. Hal ini berarti bahwa, agar Kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja para pegawainya baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, maka Kepala madrasah juga harus memiliki sertifikasi yang sesuai.

2. Pengalaman Kerja

Dalam usaha Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, di samping latar belakang pendidikan, pengalaman kerja juga merupakan faktor yang cukup berpengaruh di dalamnya. Menurut Daryanto pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak dapat diabaikan. Bagaimana bisa memimpin apabila ia belum mempunyai pengalaman bekerja atau menjadi guru pada jenis sekolah yang dipimpinnya.⁵⁶

Suatu tugas bisa dikatakan mengalami kematangan pelaksanaan ketika telah melalui sejumlah proses. Artinya dengan jenjang waktu yang berbeda, hingga menciptakan pengalaman yang cukup untuk membantu kejelian, ketangkasan dan ketepatan kerja seseorang.

Demikian juga halnya, kepala madrasah yang memiliki pengalaman bertugas yang cukup lama, sebagai kepala madrasah biasanya semakin memahami posisinya terhadap kinerja dan strategi pengembangan kerja yang berorientasi

⁵⁶Daryanto, *Opcit* h. 91

pada tujuan. Tujuan yang dimaksud adalah keberhasilan. Jadi dengan pengalaman bertugas yang cukup lama akan sangat membantu kepala madrasah untuk melaksanakan tugasnya yaitu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

3. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda yang bergerak maupun yang tidak bergerak, yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar-mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sarana prasarana merupakan keseluruhan proses pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan sarana prasarana prasarana dan peralatan yang digunakan untuk menunjang pendidikan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif dan efisien.⁵⁷

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan hal yang sangat menunjang tercapainya suatu tujuan dari pendidikan, sebagai seorang personal pendidikan kita dituntut untuk menguasai dan memahami administrasi sarana dan prasarana, untuk meningkatkan daya kerja yang efektif dan efisien serta mampu menghargai etika kerja sesama personal pendidikan, sehingga tercipta keserasian, kenyamanan yang dapat menimbulkan kebanggaan dan rasa memiliki baik dari warga sekolah maupun warga masyarakat sekitarnya.

Ibrahim Bafadal, berpendapat bahwa sarana prasarana pendidikan adalah: “Semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sedangkan prasarana

⁵⁷ Soetjipto, ,Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 170

pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan peroses pendidikan di sekolah.⁵⁸
Proses Belajar Mengajar (PBM) atau Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)

akan semakin sukses bila ditunjang dengan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, sehingga pemerintah pun selalu berupaya untuk secara terus-menerus melengkapi sarana dan prasarana pendidikan bagi seluruh jenjang dan tingkat pendidikan, sehingga kekayaan fisik Negara yang berupa sarana dan prasarana pendidikan telah menjadi sangat besar.⁵⁹

Kelancaran pelaksanaan suatu kegiatan pendidikan banyak dipengaruhi oleh lengkap tidaknya fasilitas ataupun sarana dan prasarana yang dimiliki madrasah. Namun hal tersebut bukanlah satu-satunya jaminan sebuah keberhasilan, yang terpenting adalah bagaimana memanfaatkan fasilitas yang dimiliki tersebut dengan semaksimal mungkin dan secara efektif dan efisien.

Dilihat dari keseluruhan uraian di atas dapat diketahui bahwa dalam usaha meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, yang harus diperhatikan Kepala Madrasah bukan hanya faktor pendukungnya saja akan tetapi faktor penghambat juga harus diperhatikan dengan baik, sehingga tujuan yang diinginkan tercapai sepenuhnya.

⁵⁸Ibrahim Bafadal, *Manajemen perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h. 2

⁵⁹Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 114

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan), yaitu penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung kelapangan.⁶⁰ Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan keadaan atau fenomena yang sebenarnya terjadi di lapangan kemudian penulis melaporkan sebagaimana adanya tanpa dilebih-lebihkan. Penulis memilih jenis penelitian ini untuk mengamati secara langsung objek penelitian yang ada dilapangan secara cermat dan fakta atau sesuai dengan keadaan sebenarnya.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada gejala-gejala yang bersifat alamiah karena orientasinya demikian, maka sifatnya alami (tanpa rekayasa) dan mendasar atau bersifat kealamiahannya serta tidak bisa dilakukan di laboratorium melainkan harus terjun di lapangan. Pendekatan ini menggunakan teknik induktif yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus menuju hal-hal yang bersifat umum.

⁶⁰Saifuddin, *Metode Penelitian*, (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2005) h. 5

B. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini ialah Kepala Madrasah sebagai responden, serta 4 orang tenaga pendidik dan 4 orang tenaga kependidikan MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai informan.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Data yang digali dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu data pokok dan data penunjang.

a) Data Pokok, meliputi:

1) Peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan meliputi :

- a) Pemberian contoh teladan yang baik.
- b) Penempatan (pemberian tugas) yang tepat.
- c) Pemberian motivasi.
- d) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan.

- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan meliputi :
 - a) Latar belakang pendidikan
 - b) Pengalaman kerja
 - c) Sarana dan prasarana

b) Data Penunjang/Pelengkap, meliputi :

- 1) Profil MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan
- 2) Letak geografis MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan
- 3) Sejarah singkat MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan
- 4) Keadaan tenaga pendidik dan kependidikan pada MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan
- 5) Sarana dan prasarana MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan

2. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data sebagai berikut:

- a) Responden, adalah orang yang memberikan informasi secara langsung dalam penelitian ini yaitu Kepala Madrasah MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

- b) Informan, yaitu orang-orang yang membantu dalam memberikan informasi tentang data yang digali, meliputi dewan guru, tenaga tata usaha dan semua pihak yang dapat memberikan informasi tentang penelitian ini.
- c) Dokumen, yaitu berupa catatan-catatan atau arsip madrasah yang memberikan kelengkapan informasi dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggalinya melalui :

1. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk menggali data pokok dan data penunjang. Penulis mengumpulkan data dengan melakukan wawancara langsung dengan responden dan informan untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

Penulis menggali data melalui dokumen atau catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini meliputi tentang gambaran umum lokasi penelitian, sejarah berdirinya MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan, letak dan keadaan sarana dan prasarana, serta keadaan tenaga pendidik dan kependidikan.

3. Observasi

Penulis menggali data dengan cara mengamati secara langsung hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, Metode ini digunakan untuk mengetahui obyek secara langsung tentang peristiwa. Dalam hal ini, metode observasi juga digunakan untuk memperoleh data lengkap mengenai kondisi real lingkungan madrasah dan keadaan fasilitas pendidikan yang ada di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Untuk lebih jelasnya mengenai data, sumber data dan teknik pengumpulan data, maka dapat dilihat pada matriks berikut:

MATRIK

DATA, SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Tabel 3.1 Matrik Data, Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

No.	Data	Sumber Data	TPD
1.	Data pokok yaitu data yang berkaitan dengan rumusan masalah, yaitu : a. Peran Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan. 1. Pemberian contoh teladan yang baik. 2. Penempatan (pemberian tugas) yang tepat. 3. Pemberian motivasi. 4. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan.	Kepala madrasah, Dewan Guru dan Staf Tata Usaha. Kepala madrasah, Dewan Guru dan Staf Tata Usaha. Kepala madrasah, Dewan Guru dan Staf Tata Usaha. Kepala madrasah,	Wawancara, Observasi. Wawancara, dokumentasi. Wawancara, Observasi dan Dokumentasi Wawancara,

2.	<p>b. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Sarana dan prasarana 4. Dana <p>Data penunjang/pelempak, yaitu data yang berkenaan dengan gambaran umum lokasi penelitian, meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Profil MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan b. Letak geografis MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan c. Sejarah singkat MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan d. Keadaan tenaga pendidik dan kependidikan pada MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan e. Sarana dan prasarana MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan 	<p>Dewan Guru dan Staf Tata Usaha.</p> <p>Kepala madrasah</p> <p>Kepala madrasah Kepala madrasah Kepala madrasah</p> <p>Karyawan Tata Usaha</p> <p>Karyawan Tata Usaha</p> <p>Karyawan Tata Usaha</p> <p>Kepala madrasah dan Karyawan Tata Usaha</p> <p>Karyawan Tata Usaha</p>	<p>Observasi.</p> <p>Wawancara dan Observasi Wawancara Wawancara Observasi, wawancara dan dokumentasi</p> <p>Dokumentasi</p> <p>Dokumentasi</p> <p>Wawancara dan Dokumentasi Wawancara dan Dokumentasi</p> <p>Wawancara dan Dokumentasi</p>
----	--	---	---

E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Dalam teknik pengolahan data, ada bermacam teknik yang digunakan yaitu:

a) Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu langkah untuk pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data, pengabstrakan dan transformasi data besar yang muncul dari hasil pencatatan (tertulis) dilapangan. Reduksi data merupakan kegiatan analisis yang meliputi identifikasi, klasifikasi dan kodifikasi.

Metode ini digunakan dengan alasan karena dalam penelitian diskriptif kualitatif untuk memperoleh sebuah data bagaikan bola salju (*snow ball*), semakin digali data itu, maka semakin luas pula dan semakin tidak berujung, sehingga data-data yang diperoleh semakin tidak fokus (menyimpang) dari penelitian ini. Oleh karena itu, data yang tidak diperlukan yang diperoleh dalam penelitian ini akan dibiarkan saja, tidak dimasukkan dalam laporan hasil penelitian ini.

b) Editing

Metode ini dipergunakan untuk melakukan pengoreksian kembali data yang telah terkumpul baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi, apakah semua sudah lengkap atau belum.

c) Interpretasi Data

Metode ini dilakukan penulis untuk memberi penjelasan data yang diperoleh sehingga mudah dalam memahaminya.

2. Analisis Data

Dalam analisis data, penulis menggunakan analisis kualitatif dengan mendeskripsikan kejadian yang sesungguhnya dengan bentuk uraian atau kalimat. Dalam mengambil kesimpulan penulis menggunakan metode induktif yaitu menarik kesimpulan dan hal-hal yang bersifat khusus menjadi yang bersifat umum.

F. Prosedur Penelitian

Dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menempuh tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Tahapan Pendahuluan

- a) Peninjauan lokasi penelitian
- b) Konsultasi dengan dosen pembimbing
- c) Membuat desain proposal skripsi
- d) Mengajukan desain proposal skripsi kepada jurusan dengan adanya persetujuan dari dosen pembimbing.
- e) Penetapan dosen pembimbing

2. Tahapan Persiapan

- a) Melaksanakan seminar desain proposal yang telah disetujui.
- b) Merevisi proposal skripsi yang berpedoman kepada hasil seminar dan petunjuk dari bapak/ibu pembimbing skripsi.
- c) Menyusun instrumen pengumpulan data (IPD) dengan berkonsultasi kepada dosen pembimbing.
- d) Memohon surat izin riset kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
- e) Menyampaikan surat perintah riset kepada pihak yang bersangkutan.
- f) Menyampaikan daftar pedoman penelitian kepada pihak yang bersangkutan.

3. Tahapan Pelaksanaan

- a) Melakukan wawancara dan penggalian data di lapangan melalui responden dan informan.
- b) Melakukan analisis dari data hasil wawancara dengan responden dan informan dengan arahan bapak/ibu pembimbing, agar hasilnya dapat diolah dan dituangkan dalam laporan hasil penelitian.
- c) Memperbaiki laporan penelitian sesuai dengan arahan dosen pembimbing.

4. Tahapan Akhir

- a) Menyusun laporan penelitian dalam bentuk skripsi.
- b) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi.
- c) Memperbanyak naskah untuk dimunaqasahkan.
- d) Mempertanggungjawabkan naskah skripsi dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Antasari Banjarmasin.

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru salah satu lembaga pendidikan formal yang terletak dalam wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berlokasi di Jalan Negara-Kandangan Km.6 Kecamatan Daha Selatan sekitar enam kilometer dari Ibu kota Kecamatan Daha Selatan, dan sekitar tiga puluh kilometer dari Ibu Kota Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Madrasah ini berdiri pada tanggal 02 Januari 1974 yang awalnya berstatus swasta saja, yakni “Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Irsyad”.

Sejak Madrasah ini didirikan telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan/Kepala Sekolah. Yaitu:

- a) Tahun 1974 – 1982 MIS Al-Irsyad dipimpin oleh Subeli Arsyad, B. A.
- b) Tahun 1982 – 1994 MIS Al-Irsyad dipimpin oleh Syarwani (PNS).
- c) Tahun 1994 – 1997 MIS Al-Irsyad dipimpin oleh H.Jarni, A.Ma (PNS)

Dari proses perkembangan yang dialami oleh MIS Al-Irsyad ditinjau dari jumlah murid dan keadaan yang cukup memadai, diiringi keinginan masyarakat yang mendambakan lulusan yang berkualitas, sehingga MIS Al-Irsyad dinegerikan oleh Pemerintah pada hari Selasa tanggal 20 Mei 1997 M bertepatan 13 Muharram 1418 H dengan Surat Keputusan Menteri Agama No.107 A Tahun

1997 tanggal 17 Maret 1997. Sejak itulah MIS Al-Irsyad berubah menjadi MIN Muning Baru.

Sejak dinegerikan, Madrasah ini ada pergantian kepemimpinan :

- a) Tahun 1997 – 2011 MIN Muning Baru dipimpin oleh Bapak H.Jarni,A.Ma.
- b) Tahun 2011 sampai Sekarang dipimpin oleh Bapak Amat Haryadi,S.Ag

2. Profil Madrasah

Adapun profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru yaitu :

Nama Sekolah	: MIN MUNING BARU
Nomor Telpon	: 082351245855
Nama Kepala	: AMAT HARYADI,S.Ag
NSM	: 111163060014
NPSN	: 60722937
Status	: NEGERI
Didirikan tahun	: 1974
Akta Pendirian	: W.o / 6 / PP.03.2 / 025 / 1994
Pejabat	: Kanwil Depag
No. Rekening	: 4516-01-000080-30-2
Alamat	: Jl. Negara – Kandangan Km.6 Rt.02 Rw.I Desa Muning Baru Kecamatan Daha Selatan Kode Pos 71254 Kab.Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan.

Luas Tanah	: 1100 M ²
Status Tanah	: Wakaf.
Sertifikat no.	: 17.04.06.06.1.00032
Tahun	: 1991
Luas Bangunan	: 667 M ²
Luas Halaman	: 0 M ²
Luas Tanah Kosong	:M ²

3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Visi, misi dan Tujuan yang dibuat Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru sebagai landasan untuk kegiatan yang akan dilakukan. Di bawah ini uraian tentang visi, misi dan Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru.

a) Visi Madrasah

Mewujudkan siswa yang berwawasan keislaman, kebangsaan dan kemasyarakatan serta berilmu pengetahuan yang tinggi.

b) Misi Madrasah

Meningkatkan pelaksanaan pendidikan melalui bimbingan dan penyuluhan, kerjasama dengan orang tua murid serta masyarakat.

c) Tujuan

1) Terwujudnya pendidikan Islami berkualitas serta hubungan yang harmonis dan selaras sesama siswa.

2) Siswa memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan untuk dapat diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari.

- 3) Meningkatnya proses pembelajaran yang menghasilkan lulusan yang berkualitas.

4. Keadaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru

Adapun jumlah guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru tahun pelajaran 2014/2015 berjumlah 20 orang, dengan status guru tetap ada 15 orang dan guru tidak tetap ada 5 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 : Keadaan Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru
Kabupaten Hulu Sungai Selatan

No	Nama Guru	Ijazah Terakhir	Gol	Ket.
1	Amat Haryadi,S.Ag	S.1 PAI. 1998	III/c	Penata
2	H. Jarni,A.Ma	D II PAI. 1995	IV/a	Guru Madya
3	Bariah,S.Pd.I	S.1 PAI. 2002	III/b	Guru Madya
4	Milawati,S.Pd.I	S.1 PAI. 2005	III/b	Guru Pertama
5	Ida Suarni,S.Pd.I	S.1 PAI. 2010	III/a	Guru Pertama
6	Mardawiyah,S.Pd.I	S.1 PAI. 2002	III/a	Guru Pertama
7	Khairiansyah,S.Pd.I	S.1 PAI. 2013	III/a	Guru Pertama
8	Syamsuddin,A.Ma	D II PGSD/MI. 2002	II/c	Guru Muda
9	Fahrudin,A.Ma	D II PGSD/MI. 2002	II/c	Guru Muda
10	Rusmini,A.Ma	D II PAI. 2001	II/c	Guru Muda
11	M.Rajudin Noor,A.Ma	D II PAI. 2002	II/c	Guru Muda

12	Hernawati,A.Ma	D II PGSD/MI. 2002	II/c	Guru Muda
13	Wahyudin Nor,A.Ma	D II PGSD/MI. 2005	II/c	Guru Muda
14	Munawarah,A.Ma	D II PGSD/MI. 2002	II/c	Guru Muda
15	Siti Wardah,A.Ma	D II PGSD/MI. 2004	II/c	Guru Muda
16	Lisnawati	MAN NEGARA. 2004	-	GTT
17	Norhani,S.Sos.I	S.1 DAKWAH. 2003	-	GTT
18	M.Rusli,S.Pd.I	S.1 PAI. 2002	-	GTT
19	Abd.Samad,S.Ag	S.1 SYARIAH + AKTA IV. 2001	-	GTT
20	Baderun,S.H.I	S.1 SYARIAH + AKTA IV. 2005	-	GTT

5. Keadaan Tenaga Kependidikan atau Tenaga Administrasi Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru

Adapun jumlah tenaga kependidikan yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru berjumlah 4 orang. Dengan 1 orang Pegawai Negeri Sipil dan 1 orang Pegawai Tidak Tetap serta 2 orang merangkap sebagai Guru Tidak Tetap. Untuk lebih rincinya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.2: Keadaan Tenaga Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah NegeriMuning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan

No	Nama	Pendidikan	Gol	Ket.
1	Abd.Samad,S.Ag	S.1 SYARIAH + AKTA IV. 2001	-	GTT. Staf TU
2	Baderun,S.H.I	S.1 SYARIAH + AKTA IV. 2005	-	GTT. Staf TU
3	Muliyadi	MAN 2. 1999	II/b	Guru Pratama Tk.I. Staf TU
4	Ahmad Retno Maji,S.Pd.I	S1 Tarbiyah. 2014	-	PTT.Staf TU

6. Keadaan Siswa

Pada saat melakukan observasi diketahui bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru memiliki siswa-siswi yang seluruhnya berjumlah 90 orang, yang terdiri dari 50 orang siswa, dan 40 orang siswi. Dengan data jumlah sebagai berikut:

Tabel 4.3: Keadaan Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Kabupaten Hulu Sungai Selatan

No	KELAS	LK	PR	JUMLAH
1.	I	9	6	15 Orang
2.	II	4	7	11 Orang
3.	III	8	4	12 Orang
4.	IV	10	7	17 Orang
5.	V	10	9	19 Orang
6.	VI	9	7	16 Orang
	JUMLAH	50	40	90 Orang

7. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru memiliki sarana dan prasarana yang meliputi ruang belajar, ruang kantor, ruang kepala beserta ruang tata usaha yang satu ruangan dengan ruang kepala namun diberi sekat, ruang perpustakaan, WC, kantin madrasah, lapangan/meja tenis, mesin fotokopi, komputer dan ruang aula. Dengan data sebagai berikut:

Tabel 4.4: Keadaan Sarana Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

No.	Ruang	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak	Rusak Berat
1.	Kendaraan Dinas Roda Empat	-	-	-	-
2.	Kendaraan Dinas Roda Dua	-	-	-	-
3.	Rumah Dinas	-	-	-	-
4.	Fasilitas Telpon	-	-	-	-
5.	Fasilitas Internet	-	-	-	-
6.	Fasilitas Listrik	1	√	-	-
7.	Fasilitas PDAM	-	-	-	-
8.	Pompa Air Tangan	-	-	-	-
9.	Sumur bor	1	√	-	-
10.	Mesin Pompa Air	1	√	-	-
11.	Sumur Biasa	-	-	-	-
12.	Komputer PC	2	√	-	√
13.	Laptop	1	√	-	-
14.	LCD Proyektor	2	√	√	-
15.	OHF / Proyektor	-	-	-	-
16.	VCD	1	-	√	-
17.	Televisi	1	√	-	-
18.	Mesin Stensil Manual	-	-	-	-
19.	Mesin Tik Listrik	-	-	-	-
20.	Mesin Fotocopy	1	-	√	-
21.	Mesin Tik Manual	3	-	-	√
22.	Mesin Tik Listrik	-	-	-	-
23.	Mesin Listrik Diesel	1	√	-	-
24.	Lapangan Sepak Bola	-	-	-	-
25.	Lapangan Basket	-	-	-	-
26.	Lapangan Volly Ball	-	-	-	-
27.	Lapangan Badminton	-	-	-	-
28.	Lapangan / Meja Tenis Meja	1	√	-	-
29.	Sarana Lompat Jauh	-	-	-	-
30.	Sarana Lompat Tinggi	-	-	-	-
31.	Ruang Kepala	-	-	-	-
32.	Ruang Tata Usaha	-	-	√	-
33.	Ruang Guru / Dewan Guru	1	-	-	-
34.	Ruang Belajar	6	-	-	-
35.	Mushalla	-	-	-	-
36.	Ruang BP	-	-	√	-
37.	Ruang UKS	1	-	-	-
38.	Ruang OSIS	-	-	-	-
39.	Ruang Pramuka	-	-	-	-
40.	Perpustakaan	1	-	-	-
41.	Lab.Komputer	-	-	-	-

42.	Lab. Bahasa	-	-	-	-
43.	Lab. Biologi	-	-	-	-
44.	Lab. Kimia	-	-	-	-
45.	Lab. Fisika	-	-	-	-
46.	Ruang Aula	-	-	-	-
47.	Ruang Keterampilan / Kursus				
	1.	-	-	-	-
	2.	-	-	-	-
	3.	-	-	-	-
	4.	-	-	-	-
48.	Kantin Madrasah	-	-	-	-
49.	Koperasi Sekolah	-	-	-	-
50.	Asrama Siswa	-	-	-	-
51.	Tempat Parkir Guru	1	-	-	-
52.	Tempat Parkir Siswa	1	-	√	-
53.	WC Guru dan Karyawan	1	-	√	-
54.	WC Siswa	1	-	-	-
	Bangunan Lainnya :				
	1.				
	2.				
	3.				

B. Penyajian Data

Data yang disajikan penulis pada bagian ini adalah data dari hasil penelitian di lapangan yang dikumpulkan dengan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Data tersebut akan disajikan dalam bentuk uraian atau narasi.

Mengenai penyajian data ini, penulis kelompokkan sesuai dengan urutan perumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya, agar memudahkan dalam penyajian dan analisis data. Dalam penyajian data tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan, maka data yang disajikan dalam bentuk uraian sebagai berikut:

1. Peran Kepala madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan, meliputi:

a) Pemberian Contoh Teladan yang Baik

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru, tentang pemberian contoh teladan yang baik menurut kepala madrasah sudah sering dilakukan dan hal ini sangat diperlukan, baik itu tentang kedisiplinan, ketekunan menjalankan tugas, dan 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 dikatakan.

Dalam hal kedisiplinan, jika ada tenaga pendidik dan kependidikan khususnya pegawai yang sudah PNS, upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam hal ini adalah dengan memberikan peringatan sesuai dengan PP PNS No. 53 tahun 2010, tentang disiplin pegawai. Sedangkan untuk tenaga kerja yang belum PNS (Non-PNS), kepala madrasah selalu berpesan agar mereka memperhatikan kedisiplinan mereka, baik dalam hal waktu maupun disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga pendidik dan kependidikan, mereka menyatakan memang benar kepala madrasah sudah memberikan contoh teladan yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari usaha kepala sekolah dengan menanamkan rasa disiplin serta rasa kekeluargaan

diantara warga madrasah, dalam rangka peningkatan kinerja ataupun profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

b) Penempatan (pemberian tugas) yang tepat

Menurut kepala madrasah penempatan (pemberian tugas) yang tepat adalah suatu hal yang sangat penting, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka kedepan. Untuk penempatan (pemberian tugas) yang tepat belum bisa terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan dengan profesi yang mereka tekuni saat ini.

Sebagai contoh tenaga pendidik di madrasah ini banyak yang kualifikasi pendidikannya SI PAI (Pendidikan Agama Islam) mengajar di bidang mata pelajaran umum. Serta ada tenaga pendidik yang merangkap sebagai staf/tenaga tata usaha yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai, hal ini tentu tidak sejalan dengan pemberian tugas yang tepat.

Akan tetapi untuk mengatasi hal semacam ini, upaya yang dilakukan kepala madrasah yaitu dengan memberikan izin dan menyarankan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sedangkan untuk tenaga kependidikan yaitu dengan diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan, penataran, seminar, work shop dan lain-lain terkait masalah profesi mereka sebagai tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga pendidik dan kependidikan, memang benar kepala madrasah selalu menyarankan agar

melanjutkan pendidikan dan mengikuti kegiatan pendidikan serta pelatihan-pelatihan terkait dengan profesi mereka. Kemudian dari data yang penulis dapatkan dengan tenaga kependidikan atau staf tata usaha di madrasah ini, memang hampir keseluruhan tenaga pendidiknya berlatar belakang Pendidikan Agama Islam.

c) Pemberian motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di madrasah ini, pemberian motivasi oleh kepala madrasah sudah cukup baik, dari hasil wawancara dengan kepala madrasah, menurut beliau motivasi ini sangat penting sebagai pendorong dalam diri seorang tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk menjalankan tugasnya. Motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada tenaga pendidik dan kependidikan seperti peningkatan kesejahteraan pegawai, hubungan kerja yang baik dengan bawahan, menciptakan suasana kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana kerja cukup tersedia.

Kepala madrasah menyatakan bahwa dalam menjalankan tugasnya beliau selalu menanamkan rasa kekeluargaan, disiplin dan kebersamaan. Selain itu, motivasi lainnya yang diberikan menurut beliau yaitu "Setiap acara rapat, kepala madrasah menganjurkan agar para pegawainya selalu berusaha meningkatkan kemampuan mereka melalui berbagai kegiatan yang berhubungan dengan profesi yang mereka tekuni saat ini. Di dalam rapat juga selalu diberikan arahan agar melakukan pekerjaan dengan baik dan

bertanggung jawab, dan menjaga kedisiplinan, serta dengan menempel poster-poster yang berisi kata-kata motivasi dalam hal pekerjaan.”

Kepala madrasah juga menjelaskan bahwa adanya dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan itu muncul dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Dorongan yang berasal dari dalam diri merupakan prasarat bagi tumbuhnya upaya untuk meningkatkan kemampuan. Sedangkan dorongan yang berasal dari luar untuk meningkatkan kemampuan pegawai diwujudkan melalui pemberian hadiah, penghargaan, insentif kepada pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga pendidik dan kependidikan, hal tersebut di atas memang pernah diberikan kepala madrasah kepada beberapa orang tenaga pendidik dan kependidikan yang merupakan bagian dari motivasi, dengan harapan agar para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang lain dapat meningkatkan juga kinerjanya sehingga profesionalisme mereka juga turut serta meningkat.

d) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan

Upaya pembinaan dan pengembangan yang dilakukan kepala madrasah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dari hasil wawancara menurut kepala madrasah, pembinaan dan pengembangan yang diberikan kepala madrasah terkait dengan profesi tenaga pendidik dan kependidikan yaitu dengan memfasilitasi mereka, untuk tenaga pendidik seperti dengan mendatangkan narasumber terkait masalah tugas mereka, misalnya masalah

pembuatan RPP atau yang lainnya, serta dengan memanggil pengawas untuk melakukan pelatihan terhadap mereka. Untuk tenaga kependidikan yaitu dengan diikutsertakan dalam penataran, seminar, work shop dan lain-lain terkait masalah profesi mereka sebagai tenaga kependidikan. Selain itu juga mengutus dua orang perwakilan agar mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tiap bulannya serta mengikuti kegiatan diklat atau seminar-seminar.

Kepala madrasah juga menyebutkan ada beberapa tenaga pendidik yang disekolahkan kembali ke jenjang yang lebih tinggi, dengan tujuan agar terpenuhinya kualifikasi pendidikan pegawainya yang dibutuhkan oleh madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga pendidik dan kependidikan, mereka membenarkan hal tersebut. Mereka dianjurkan agar selalu meningkatkan kinerja mereka serta disarankan agar berusaha mengikuti pelatihan-pelatihan terkait dengan profesi mereka sebagai tenaga pendidik dan kependidikan serta ada sebagian yang disekolahkan kembali ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

a) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan seseorang adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tugas dan jabatan seseorang. Latar belakang pendidikan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam kepemimpinan beliau, faktor

pendidikan sangat berperan penting dalam mencapai tujuan madrasah atau sebuah lembaga pendidikan yang tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas pula, dengan pendidikan yang tinggi dan wawasan yang luas tentu akan mudah mencapai keberhasilan tujuan pendidikan, itu terbukti dengan kepala madrasah berusaha untuk meningkatkan profesionalitasnya dengan selalu mencari masukan tentang tugasnya sebagai kepala madrasah, mengikuti kegiatan tambahan seperti diklat, seminar dan aktif dalam kegiatan Kelompok Kerja Kepala madrasah (KKKM).

Dari hasil wawancara dan dibuktikan dengan dokumentasi yang diberikan oleh tenaga kependidikan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki kepala madrasah Ibtidayah Negeri Muning Baru adalah SI Pendidikan Agama Islam di IAIN Antasari Banjarmasin tahun 1998.

b) Pengalaman Kerja

Selain latar belakang pendidikan pengalaman kerja juga sangat diperlukan. Sebab banyak hal yang tidak didapat dari bangku kuliah dan ketika terjun kelapangan hal tersebut ada. Oleh sebab itu untuk menjadi kepala madrasah, perlu pengalaman yang cukup agar tidak hanya hal-hal yang bersifat teoritis saja yang didapat akan tetapi hal-hal yang bersifat praktis juga sangat diperlukan untuk dijadikan pembelajaran.

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki kepala madrasah maka akan semakin mengetahui bagaimana cara mengatasi kinerja pegawainya, baik itu berpengalaman sebagai tenaga pendidik maupun menjadi kepala

madrasah. Sebab dengan pengalaman yang dimiliki, kepala madrasah dapat mengetahui dan merasakan secara langsung hal-hal yang bersifat praktis.

Berdasarkan hasil dokumen yang diberikan tenaga kependidikan dan wawancara dengan kepala madrasah, periode kerja kepala madrasah MIN Muning Baru selama menjabat sebagai kepala madrasah dimulai dari tahun 2011 hingga sekarang, dan sebagai guru hingga sampai sekarang menjadi kepala madrasah sudah sepuluh tahun. Dengan demikian selama menjadi guru dan sampai sekarang menjabat sebagai kepala madrasah ini tergolong sebagai kepala madrasah yang cukup berpengalaman dan cukup banyak memberikan kontribusi kepada pendidikan di madrasah terutama kepada bawahan beliau yang beliau pimpin.

c) Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, menurut beliau peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai dengan tujuan kurikulum. Sebagian orang mengatakan bahwa keberhasilan sebuah kegiatan pendidikan banyak dipengaruhi oleh lengkap tidaknya fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki madrasah, padahal yang terpenting adalah bagaimana memanfaatkan fasilitas tersebut semaksimal mungkin serta secara efektif dan efisien, sesuai dengan kebutuhan.

Selain hal tersebut di atas, kepala madrasah juga menyatakan bahwa sarana dan prasarana juga mempengaruhi terhadap peran kepala

madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang cukup memadai proses pendidikan tidak dapat berjalan dengan maksimal. Oleh karena itu, sarana dan prasarana pendidikan merupakan faktor yang juga sangat berpengaruh dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang diberikan oleh tenaga kependidikan, sarana dan prasarana pendidikan yang ada di Madrasah Ibtidayah Negeri Muning Baru ini sudah cukup memadai, kepala madrasah sangat memperhatikan hal tersebut dan memanfaatkan fasilitas yang ada dengan sebaik mungkin, karena kata beliau hal tersebut sangat penting untuk menunjang pelaksanaan proses pendidikan.

C. Analisis Data

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis uraikan pada penyajian data sebelumnya, secara umum dapat dikatakan bahwa Peran Kepala dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidayah Negeri Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan sudah terlaksana dengan cukup baik, hal ini terlihat dengan bagaimana usaha kepala madrasah yang meliputi: pemberian contoh teladan yang baik, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, pemberian motivasi, melaksanakan pembinaan dan pengembangan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk lebih rincinya penulis akan memberikan analisis sebagai berikut:

1. Peran Kepala madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan

a) Pemberian contoh teladan yang baik

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam proses pendidikan, seorang kepala madrasah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi bawahannya. Misalnya seperti disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun dalam bekerja, dan selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik. Contoh teladan yang baik dari seorang kepala madrasah kepada bawahannya lebih baik dibandingkan dengan perintah tanpa adanya contoh. Seperti yang dinyatakan oleh Sondang P. Siagian, “keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya”.⁶¹ Oleh karena itu, pemberian contoh teladan yang baik dari seorang kepala madrasah sangat berperan untuk meningkatkan profesionalisme bawahannya di madrasah tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan dibenarkan oleh tenaga pendidik, serta dibuktikan dengan dokumen yang didapat dari observasi yang dilakukan penulis pada tenaga kependidikan, dapat dianalisis bahwa kepala madrasah sudah memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahannya. Baik dalam hal kedisiplinan, ketekunan dalam bekerja maupun dalam hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan profesi mereka masing-masing.

⁶¹Sondang P. Siagian, *Loc.cit.*

b) Penempatan (pemberian tugas) yang tepat

Seorang kepala madrasah harus bisa menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang mereka miliki masing-masing. Hal tersebut perlu terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun secara langsung dalam proses pendidikan, menurut H. Ary Gunawan, hal yang perlu diperhatikan dalam penempatan tugas pegawai adalah:

- 1) Latar belakang pendidikan, ijazah/keahliannya dan interes kerjanya.
- 2) Pengalaman kerja (terutama yang diminati atau telah ditekuni).
- 3) Kemungkinan pengembangan atau peningkatan kariernya.
- 4) Sikap atau penampilan, dan sifat atau kepribadiannya.⁶²

Seorang tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki profesi 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. Oleh sebab itu, kepala madrasah dalam hal ini harus berusaha agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di madrasahnyanya bekerja sesuai dengan kemampuan dan kaulifikasi pendidikan yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari kepala madrasah dan tenaga pendidik serta dokumen yang didapat dari tenaga kependidikan dapat

⁶²H. Ary Gunawan, *Loc.cit.*

dianalisis bahwa, dalam hal penempatan (pemberian tugas) yang tepat masih belum bisa terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari adanya sebagian kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai masih belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka tekuni. Akan tetapi dalam masalah ini kepala madrasah dapat mengusahakan agar terpenuhinya kualifikasi tersebut, yaitu dengan cara menyarankan agar pegawainya dapat melanjutkan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka tekuni, dan dapat juga di berikan dorongan, bimbingan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan.

c) Pemberian motivasi

Seorang kepala madrasah yang ingin meningkatkan motivasi para pegawainya maka faktor pemotivasi seperti suasana kerja yang mendukung, disiplin kerja maupun hubungan kerja yang baik serta pembinaan dari pihak atasan harus ditingkatkan. Untuk faktor penghambatnya harus diusahakan agar dapat diatasi semaksimal mungkin.

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 ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.⁶³ Hal tersebut memang sudah diperhatikan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada bawahannya, hal ini dapat dilihat dari bentuk usaha kepala madrasah dalam memberikan motivasi.

⁶³Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi dan motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 112

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan dibenarkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan dapat dianalisis bahwa, motivasi yang dilakukan kepala madrasah sudah terlaksana dengan baik, hal tersebut terlihat dari bentuk-bentuk motivasi yang diberikan kepala madrasah, baik yang dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada tenaga pendidik dan kependidikan seperti peningkatan kesejahteraan pegawai, hubungan kerja yang baik dengan bawahan, menciptakan suasana kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana kerja cukup tersedia memang sudah terlaksana dengan baik.

d) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan

Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi proses dan langkah-langkah yang cukup kompleks meliputi:

- 1) Analisis kinerja, analisis dilakukan dengan prosedur analisis kinerja yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antara kinerja riil tenaga pendidik dan kependidikan dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah dipatok. Apabila terjadi ketidaksesuaian maka selanjutnya dilakukan proses investigasi terhadap masalah atau kendala-kendala yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Dan proses yang terakhir adalah *problem solving* yaitu bagaimana solusi untuk memecahkan permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi.

- 2) Analisis kebutuhan, analisis kebutuhan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan didasarkan pada hasil analisis kinerja.⁶⁴

Upaya kepala madrasah dalam hal pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan yaitu dengan mengikutsertakan tenaga pendidik dan kependidikan dalam setiap kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait dengan profesi mereka masing-masing. Untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, skill dan pemahaman tenaga pendidik, kegiatan yang dapat diikuti seperti penataran, seminar, work shop, diklat dan lain-lain. Selain itu kepala madrasah harus juga mengikutsertakan mereka dalam setiap kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan mendorong mereka agar aktif dalam kegiatan tersebut. Untuk tenaga kependidikan, kepala madrasah juga dapat mengikutsertakan mereka pada setiap pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar yang berhubungan dengan profesi mereka.

Selain itu, kepala madrasah juga bisa mengusahakan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi dari sebelumnya. Karena apabila kemampuan seorang pegawai dapat ditingkatkan maka kinerja dan keprofesionalannya juga turut meningkat, sehingga tujuan pendidikan tercapai sesuai dengan yang telah diinginkan.

⁶⁴<https://afidburhanuddin.wordpress.com/2014/02/06/pengelolaan-pembinaan-dan-pengembangan-tenaga-pendidik-kependidikan/>. Diakses tanggal 2 Februari 2015

Berdasarkan hasil wawancara dan pernyataan dari tenaga pendidik serta dokumen yang diberikan oleh tenaga kependidikan, maka dapat dianalisis bahwa pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kesadaran dari tenaga pendidik dan kependidikan akan tugas dan kewajiban mereka masing-masing agar terus meningkatkan profesionalitas mereka.

Hal ini dikarenakan adanya pembinaan dan bimbingan oleh kepala madrasah, baik yang dilakukan secara langsung maupun dengan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti penataran, work shop, diklat, MGMP, dan pelatihan-pelatihan lainnya yang sesuai dengan masalah profesi mereka masing-masing. Kepala madrasah juga mengizinkan bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

a) Latar belakang pendidikan

Bagaimanapun juga sumber daya manusia yang kurang profesional akan menghambat pelaksanaan sistem pendidikan. Penataan SDM yang tidak sesuai dengan kualifikasi atau latar belakang pendidikan dan keahliannya menyebabkan pelaksanaan pendidikan tidak profesional. Banyak tenaga kependidikan yang latar belakang pendidikannya tidak relevan ditempatkan di dunia kerja yang mereka tekuni.

Seorang kepala madrasah harus memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.⁶⁵

Dengan demikian dinyatakan dengan tegas bahwa untuk dapat menunaikan tugas dengan baik, maka latar belakang pendidikan yang sesuai kualifikasi dengan pekerjaan akan turut menentukan keberhasilan pendidikan tersebut. Hal ini berarti bahwa, agar kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja para pegawainya, maka kepala madrasah sebagai seorang tenaga pendidik di madrasah, maka kepala madrasah juga harus memiliki sertifikasi pendidikan yang sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, dapat dianalisis bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki kepala madrasah sudah cukup memenuhi syarat perundang-undangan yang berlaku dan sesuai profesi yang dipegang sehingga akan berperan penting terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidayah Negeri Muning Baru.

b) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, karena pengalaman kerja merupakan syarat penting yang tidak dapat diabaikan. Bagaimana bisa seorang kepala

⁶⁵ <https://endang965.wordpress.com/peraturan-diknas-standar-kepala-sekolah>. Diakses tanggal 3 februari 2015

madrasah dapat melaksanakan tugasnya sebagai sebagai seorang pemimpin apabila ia belum mempunyai pengalaman bekerja yang cukup atau menjadi tenaga pendidik pada jenis sekolah yang telah dipimpinnya. Oleh karena itu, kepala madrasah yang memiliki pengalaman bertugas yang cukup lama, biasanya semakin memahami posisinya terhadap kinerja dan strategi pengembangan kerja yang berorientasi pada tujuan, tujuan yang dimaksud adalah keberhasilan. Seorang kepala madrasah harus memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing.⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan hasil dokumentasi dapat dianalisis bahwa, selama menjadi guru dan sampai sekarang menjabat sebagai kepala madrasah, beliau termasuk sebagai kepala madrasah yang cukup berpengalaman dan cukup banyak memberikan kontribusi kepada pendidikan di madrasah terutama kepada bawahan beliau yang beliau pimpin.

c) Sarana dan prasarana

Proses pendidikan atau Proses Belajar Mengajar (PBM) akan semakin sukses apabila ditunjang dengan fasilitas atau sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, sehingga pemerintahpun selalu berupaya untuk secara terus menerus melengkapi sarana dan prasarana pendidikan bagi

⁶⁶*Ibid*

seluruh jenjang dan tingkat pendidikan, sehingga kekayaan fisik negara yang berupa fasilitas pendidikan telah menjadi sangat besar.

Keberhasilan pelaksanaan sebuah kegiatan pendidikan banyak dipengaruhi oleh lengkap tidaknya fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki oleh madrasah. Namun lengkapnya fasilitas yang dimiliki bukanlah satu-satunya jaminan sebuah keberhasilan, yang terpenting adalah bagaimana memanfaatkan fasilitas tersebut dengan semaksimal mungkin serta secara efektif dan efisien.

Oleh sebab itu, faktor kelengkapan sarana dan prasarana perlu mendapat perhatian serius karena dapat menjadi penghambat bagi kelancaran proses belajar mengajar. Minimnya sarana dan prasarana yang dimiliki madrasah, menjadi penyebab kegiatan belajar siswa menjadi tidak optimal, dan pada akhirnya tujuan peningkatan mutu pegawai tidak tercapai. Untuk itu seorang kepala diharapkan mampu menjemput bola, mencari dan menggali informasi/peluang yang datang dari berbagai sumber (Depag, Diknas, LSM dan atau masyarakat) dalam upaya menggali dana bagi usaha melengkapi sarana dan prasarana sekolah yang dibutuhkan.⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang diperoleh, dapat dianalisis bahwa pengadaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan sudah berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari perhatian kepala madrasah terhadap kelengkapan sarana dan prasarana dan penggunaan yang sesuai dengan fungsinya.

⁶⁷<https://suaraguru.wordpress.com/2014/04/17/upaya-meningkatkan-mutu-madrasah>

Dilihat dari keseluruhan pemaparan yang telah penulis berikan, baik itu dalam hal peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan maupun faktor-faktor yang mempengaruhi peran Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, secara umum dapat diberikan penilaian bahwa dalam pelaksanaannya sudah cukup baik.

Hal ini dapat dilihat dari peran serta upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam hal peningkatan kinerja ataupun profesionalisme antara tenaga pendidik dan kependidikan sudah cukup seimbang, baik dalam hal pemberian contoh teladan yang baik, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, pemberian motivasi serta melaksanakan pembinaan dan pengembangan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan.

Pembinaan yang diberikan Kepala madrasah terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sudah bisa dikatakan seimbang dalam pelaksanaannya, karena antara tenaga pendidik dan kependidikan telah mendapatkan haknya masing-masing misalnya seperti mendapatkan contoh teladan yang baik dari Kepala madrasah, mendapatkan motivasi yang berimbang, serta pembinaan oleh Kepala madrasah.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penyajian data dan analisis data tentang peran Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Kepala madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan
 - a) Pemberian contoh teladan yang baik telah diberikan Kepala madrasah kepada tenaga pendidik dan kependidikan dengan cukup baik. Seperti masalah kedisiplinan, ketekunan dalam menjalankan tugas, dan hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan profesi mereka masing-masing.
 - b) Penempatan (pemberian tugas) yang tepat belum terlaksana dengan cukup baik, khususnya dalam hal penempatan (pemberian tugas) yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan.
 - c) Pemberian motivasi yang dilakukan Kepala madrasah sudah dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari bentuk-bentuk motivasi yang diberikan Kepala madrasah, baik yang dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang diberikan

Kepala madrasah kepada tenaga pendidik dan kependidikan seperti peningkatan kesejahteraan pegawai, hubungan kerja yang baik dengan bawahan, menciptakan suasana kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana kerja cukup tersedia memang sudah terlaksana dengan baik.

- d) Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan yang dilakukan Kepala madrasah juga berjalan dengan baik. Pembinaan dan pengembangan yang diberikan Kepala madrasah seperti dianjurkan untuk mengikuti penataran, seminar, work shop, diklat dan lain-lain. Selain itu Kepala madrasah harus juga mengikutsertakan mereka dalam setiap kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Untuk tenaga kependidikan, Kepala madrasah juga mengikutsertakan mereka pada setiap pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar yang berhubungan dengan profesi mereka. Serta diberikan izin bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi peran Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

- a) Latar belakang pendidikan yang dimiliki Kepala madrasah Ibtidayah Negeri Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan sudah sesuai dengan profesi yang dipegang.
- b) Pengalaman kerja Kepala madrasah Ibtidayah Negeri Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan sudah bisa dikatakan baik.

- c) Sarana dan prasarana di Madrasah Ibtidayah Negeri Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan sudah cukup lengkap dan cukup sesuai dengan kebutuhan madrasah.

B. Saran-saran

1. Peran Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan harus lebih ditingkatkan, terutama dalam hal penempatan (pemberian tugas) yang tepat terhadap tenaga pendidik dan kependidikan harus lebih diperhatikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Untuk para tenaga pendidik dan kependidikan hendaknya lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya di madrasah dan selalu mengikuti kegiatan-kegiatan pendidikan serta mengikuti pelatihan-pelatihan terkait dengan profesi yang dijalani.