

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Madrasah**

MAN 1 Tapin adalah sekolah tingkat menengah sederajat SMU yang berciri Khas Islam di bawah Kementrian Agama. Tiga belas tahun lebih sebelum Rantau Memisahkan diri dari Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS), tepatnya tahun 1952 atas prakarsa H. Gazali (ketua), Drs. H. M. Ilham Djaperi (sekertaris) dan H. Muktar (bendahara) Lahirnya YPPPI (Yayasan Pendidikan, Pengajaran dan Penyiaran Islam), dimana sebagai karya nyatanya membangun sebuah sekolah PGA Pertama 4 tahun yang langsung di pimpin oleh H. Gazali (1951-1954) selanjutnya dipindah tangankan kepada Drs. H. M. Ilham Djaperi (1954-1961). Bagi mereka yang menatakan pelajaranya di PGA pertama dan lulus testing diperkenankan melanjutkan pendidikannya ke Banjarmasin untuk duduk di kelas V dan VI FGA Negeri.

Disamping mendirikan FGA Pertama 4 tahun, YPPPI telah menerima sebidang tanah kurang lebih 20 borongan yang di wakafkan oleh Mai Soedara (Maskapai Andil Indonesia Serikat Oesaha Dagang Rakyat) yang diatasnya di rencanakan sebuah tempat pendidikan dan pengajaran yang permanen. Di atas tanag itulah MAN 1 Tapin sekarang berdiri dengan kokohnya.

Hampir 10 Tahun YPPPI membesarkan PGA Pertama, namun pada tahun 1961 PGA Pertama 4 Tahun langsung berubah statusnya menjadi PGAN 4 Tahun

dengan tanggung jawab penuh pemerintah (Departemen Agama). Waktu itu kepala sekolahnya di jabat H. A <aki (1961-1962) dan selanjutnya di ganti H. Ibrahimi Husaini (1962-1968). Sejak 1968 PGAN 4 Tahun dilengkapi lagi dengan Negeri 6 Tahun, waktu itu di dampingi oleh H. Nazar Dahri, BA sampai tahun 1976 dan selanjutnya di teruskan oleh Basran Salman 1976 s.d 1978, pada tanggal 16 Maret 1978 melalui Surat Keputusan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 17, status PGAN 6 Tahun berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri Rantau dan pada tanggal 17 November 2016 berdasarkan KMA RI No: 671 Tahun 2016 tentang perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan, maka nama MAN 1 Rantau Berubah Menjadi MAN 1 Tapin.

## 2. Keadaan Guru MAN 1 Tapin

Kondisi guru di MAN 1 Tapin cukup baik, sebagian besar tingkat pendidikan guru di MAN 1 Tapin adalah tingkat (S1). Hal ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Keadaan Guru

No	Status Pendidikan	Perempuan	Jenis Kelamin	
			Laki-Laki	Jumlah
1.	S2	2	1	3
2	S1	14	8	22
3	P3K	-	-	-
4	Honorar	5	4	9

## 3. Keadaan Peserta Didik MAN 1 Tapin

Jumlah keseluruhan peserta didik MAN 1 Tapin pada tahun pelajaran 2022-2023 saat penelitian ini dilaksanakan adalah 530, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Peserta Didik MAN 1 Tapin

No	Kelas	Tahun ajaran/ Jumlah Peserta Didik								
		2018-2019			2020-2021			2022-2023		
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	X	54	122	176	71	109	179	65	101	166
2	XI	72	115	187	85	110	195	82	112	194
3	XII	66	118	184	63	98	160	56	114	170
<b>Jumlah</b>		<b>192</b>	<b>355</b>	<b>547</b>	<b>218</b>	<b>317</b>	<b>534</b>	<b>203</b>	<b>327</b>	<b>530</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah peserta didik tiga tahun terakhir di MAN 1 Tapin mengalami penurunan setiap tahun, berdasarkan hasil wawancara dengan bapa kepala sekolah beliau mengatakan benar adanya penurunan jumlah peserta didik setiap tahun. Penurunan ini pada mulanya berawal dari adanya covid-19 sehingga mengakibatkan jumlah peserta didik mengalami penurunan.

## B. Penyajian Data

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

Pada penyajian data ini, penulis kelompokkan sesuai dengan urutan perumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya, agar memudahkan dalam penyajian data dan analisis data. Pada penyajian data tentang Pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin, maka data yang disajikan dalam bentuk uraian sebagaimana berikut ini:

## 1. Dasar Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Prestasi

### a. Kebijakan Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat di lihat kebijakan kepala madrasah MAN 1 Tapin beliau menetapkan program-program akademik dan non akademik dengan tujuan mengembangkan prestasi siswa. Kebijakan kepala madrasah ini, yaitu mengenai pengembangan prestasi siswa untuk mengikuti lomba-lomba.

Berdasarkan hasil wawancara P1 mengenai dasar kebijakan tentang pengembangan prestasi beliau mengatakan:

Ya, yang mendasari pertama untuk mengikuti lomba-lomba kemudian yang kedua menetapkan program kegiatan non akademik yaitu ekstrakurikuler seperti bola *volly*, basket, futsal, habsyi hadroh, pramuka, panahan dan drumband jika ada pertandingan kalau perlu kita bimbing dengan kegiatan latihan, kemudian untuk kegiatan akademik akan diberikan bimbingan untuk peserta didik yang mengikuti lomba seperti kompetisi dains madrasag (KSM) biasanya kebijakan ini dicantumkan dalam bentuk surat edaran jika SK nya sudah keluar baik itu dalam bentuk SK untuk pelatih ataupun SK untuk pesertanya. Jadi kebijakan tersebut dituangkan dalam bentuk SK (surat keputusan). (P1)

Senada yang dikatakan P1, P2 mengatakan:

Dasar kebijakan untuk pengembangan peserta didik menetapkan program kegiatan akademik dan non akademik, untuk pprogram akademik seperti mengikutkan peserta didik yang berprestasi untuk mengikuti lomba kompetisi sains madrasah lalu diberikan bimbingan khusus kepada peserta didik yang mengikuti lomba, kemudian program non akademik menetapkan kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat dan minat peserta didik, kegiatan tersebut seperti, futsal, bola *volly*, bulu tangkis, basket, hadroh, pramuka, dan panahan. Setelah menetapkan program baru dibuatkan Surat Keputusan (SK) untuk pelatih/membimbing yang akan membina peserta didik dalam mempersiapkan mengikuti perlombaan. (P2).

Dasar kebijakan madrasah mengenai pengembangan prestasi yaitu dengan didasari untuk mengikuti lomba-lomba yang dapat mengasah kemampuan bakat dan minat peserta didik, kemudian menetapkan program kegiatan akademik non akademik seperti kegiatan ekstrakurikuler dan kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah telah dicantumkan dalam bentuk SK (surat keputusan). Senada yang dikatakan P1, P2 beliau mengatakan:

Benar, biasanya kebijakan tersebut di tuangkan dalam bentuk SK (surat keputusan), kalau SK (surat keputusan) sudah keluar baru bisa dilaksanakan latihan untuk siswa yang mengikuti lomba. (P1)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwasanya dasar kebijakan kepala madrasah dalam mengembangkan prestasi siswa yaitu dengan mengikuti lomba-lomba baik yang dilakukan di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

Dasar kebijakan dalam program pengembangan potensi peserta didik ada dua yaitu intrakurikuler dan ekstrakurikuler maka peserta didik yang akan mengikuti lomba akan di seleksi terlebih dahulu baik oleh guru mata pelajaran maupun guru olahraga. Kemudian setelah SK (surat keputusan) keluar maka kegiatan pembinaan/latihan dilaksanakan oleh guru/pelatih yang sudah terpilih.

Berdasarkan hasil wawancara P1 juga mengatakan:

Sebelum kegiatan lomba itu dilaksanakan anak-anak ini akan kita seleksi lalu kita latih dan kita bimbing oleh guru-guru mata pelajaran untuk program kegiatan intrakurikuler, kemudian kegiatan yang ekstrakurikuler seperti cabang olahraga, terkadang ada di dalam madrasah itu dan kadang ada juga yang tidak ada ekstrakurikuler nya seperti mengikuti latihan di luar, misalnya seperti panahan masing-masing dari mereka mengikuti latihannya di luar bersama club-club nya yang tidak ada diluar madrasah, kalau di madrasah ekstrakurikuler nya ada seperti bola volly, basket, futsal, bulu tangkis, seni, habsyi hadroh dan drumband, kemudian olahraga

futsal itu kadang kita adakan latihan juga untuk anak-anak kalau mengikuti lomba pertandingan. (P1)

Senada dengan itu, P5 mengatakan:

Kegiatan ekstrakurikuler yang sering di ikuti oleh siswa yaitu:” Ada, futsal, basket, *volly*, bulu tangkis, habsyi hadroh, dan pramuka. (P5)

Pernyataan guru tersebut juga dibenarkan oleh siswa P7 yaitu:

Benar ada, kami sering mengikuti kegiatan lomba basket, jika ada undangan yang mengadakan lomba basket biasanya kami konsul kepada guru olahraga. Lalu bapa olahraga yang mengusulkan kepada kepala sekolah, setelah dapat izin dari kepala sekolah kemudian di anggarkan kompensasi untuk latihan dengan bentuk proposal. (P7)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan dalam hal ini mereka mengemukakan bahwa dasar kebijakan madrasah adalah SK (Surat Keputusan) yang ditetapkan kepala madrasah, untuk mengembangkan potensi bakat, minat, kemampuan, dan kemandirian peserta didik secara optimal tujuannya untuk mengikuti lomba-lomba yang sesuai dengan bakat dan minat peserta didik. sesuai program yang telah ditetapkan oleh madrasah.

#### **b. Proses Kebijakan Kepala Madrasah**

Berdasarkan hasil observasi di lapangan kepala madrasah dalam merumuskan kebijakan kepala MAN 1 Tapin, semua kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah tidak terlepas dari keputusan bersama, semuanya dipikirkan dan dirumuskan secara adil dan bijaksana oleh kepala madrasah dengan cara musyawarah (rapat) . Kepala madrasah mengatakan bahwa yang menetapkan dalam dasar kebijakan tersebut yaitu dengan melibatkan guru mata pelajaran, wali kelas, kepala sekolah, wakamad kurikulum, wakamad kesiswaan, dan tata usaha.

Kebijakan yang dilakukan oleh kepala madrasah menggunakan langkah-langkah yang tepat seperti dengan perencanaan perumusan program yang dinyatakan dengan istilah Formulasi, mengorganisasikan program, melalui *job discription* dan kemudian pelaksanaan (Implementasi program kebijakan dan disertai dengan pengawasan yaitu dengan evaluasi terhadap kebijakan yang dibuat oleh kepala madrasah yaitu adanya visi dan misi, dan program ekstrakurikuler. Apakah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah dibuat dalam mengembangkan prestasi akademik dan non akademik. Pelaksanaan kebijakan oleh kepala madrasah dilaksanakan dalam bentuk program-program sekolah seperti program menjadikan Sekolah Standart Nasional (SSN), mengembangkan sikap dan kompetensi keagamaan, serta mengembangkan bakat dan minat peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler di MAN 1 Tapin.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah MAN 1 Tapin P1, menjelaskan tentang bagaimana proses kebijakan program meningkatkan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin. Berikut hasil wawancara dengan P1, yaitu:

Sebenarnya keputusan kebijakan tersebut hasil dari musyawarah, dari kita menetapkan kebijakan lalu dirapatkan dan dirembukkan akhirnya menjadi sebuah keputusan, jadi dari beberapa orang tadi seperti guru, wali kelas, kepala sekolah, wakamad kurikulum, wakamad kesiswaan, dan tata usaha kita rapatkan kemudian jadi lah sebuah keputusan kebijakan. Proses kebijakan kegiatan dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik perencanaan awalnya adalah membuat para siswa memiliki bakat dan minat yang bagus dengan melakukan kerjasama dan mengevaluasi kegiatan yang berlangsung. (P1)

Senada P2, menjelaskan tentang proses kebijakan kepala madrasah MAN 1 Tapin dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin beliau mengatakan:

Keputusan kebijakan tersebut di buat dengan mengadakan rapat, biasanya kita, musyawarahkan bersama guru-guru dan bagian tata usaha serta kepala madrasah, sehingga menjadi sebuah keputusan bersama. Proses kebijakan kepala madrasah yang beliau buat adalah melakukan perencanaan, mengorganisasikannya, mengimplementasikan melakukan evaluasi dalam langkah meningkatkan pengembangan prestasi yang beliau buat. (P2)

Senada dengan jawaban P2, P3 memberikan jawaban yang sama tentang kebijakan kepala madrasah meningkatkan prestasi akademik dan non akademik.

P3, mengatakan:

Memang betul saat membuat keputusan kebijakan kami biasanya mengadakan rapat lalu di musyawarahkan, agar menjadi kesepakatan bersama dan saling bekerjasama dalam meningkatkan serta mengembangkan bakat minat peserta didik dalam mengikuti perlombaan. Dalam proses kebijakan kepala madrasah yang beliau buat adalah melakukan perencanaan, mengorganisasikannya kepada kami, mengimpelentasikan kebijakan yang telah dibuat, dan melakukan evaluasi dalam pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin. (P3)

Pernyataan diatas tersebut juga dibenarkan oleh P4 yaitu:

Benar, kami rapatkan bersama kepala sekolah, dan lain-lain dalam menetapkan kebijakan, dalam rapat tersebut kami menetapkan kebijakan biasanya dilakukan dengan cara musyawarah bersama, saling memberi pendapat lalu disepakati kemudian jadilah sebuah keputusan bersama. Seperti yang saya lihat proses kebijakan kepala madrasah yang beliau buat adalah melakukan perencanaan, kemudian mengorganisasikannya, lalu mengimplementasikannya kemudian melakukan evaluasi. (P4)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menetapkan dasar kebijakan mengenai program-program pengembangan prestasi dilakukan kepala madrasah dengan musyawarah bersama guru dan staf, setelah di rapatkan jadi lah sebuah keputusan kebijakan. Kemudian proses kebijakan kepala madrasah dalam



pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin adalah dengan melakukan perencanaan atau perumusan kebijakan yang dibuat kemudian melakukan pengorganisasian yaitu bekerja sama agar kebijakan yang dibuat dapat berjalan sesuai rencana, dan implementasi yaitu menjalankan kebijakan yang dibuat serta yang terakhir melakukan evaluasi yang mana program tersebut adalah kegiatan dalam mengembangkan prestasi peserta didik seperti mendukung bakat dan minat serta keterampilan peserta didik, kemudian di dukung dan di fasilitasi dalam mengikuti perlombaan.

## **2. Sumber Daya Manusia Pendukung Pengembangan Prestasi**

### **a. Sumber Daya Manusia Pendukung Pendidikan**

Manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Tapin sudah dilakukan dengan efektif seperti kepala sekolah memanfaatkan kemampuan sumber daya manusia pendukung sebagai pelatih maupun membantu dalam kegiatan pengembangan prestasi dalam bidang akademik dan non akademik.

Berikut ini adalah hasil wawancara terhadap P1 mengenai sumber daya manusia pendukung di sekolah beliau mengatakan:

Ya, sumber daya manusia pendukung yaitu yang terlibat langsung seperti adanya kepala sekolah, guru mata pelajaran, wali kelas, pelatih, staf, dan siswa yang dilatih di sekolah ini. (P1)

Pernyataan P1 di atas juga dibenarkan oleh P2, mengatakan:

Yang terlibat sebagai sumber daya manusia pendukung untuk pengembangan prestasi siswa bidang akademik ini adalah wali kelas dan guru mata pelajaran yang terlibat sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkannya. Karena guru mata pelajaran lebih mengetahui siswa yang lebih aktif dalam pelajaran yang memang disukai anak tersebut sehingga minat belajarnya lebih menguasai dari teman-teman yang lainnya. (P1)

Pernyataan P2 tersebut juga dibenarkan oleh P3, mengatakan:

Iya, yang terlibat sebagai sumber daya pendukung dalam bidang prestasi non akademiki ada guru olahraga, atau pelatih dari luar, bisa juga di ambil dari siswa yang berbakat dalam bidang untuk melatih saat diluar jam pelajaran. (P3)

Dapat diketahui bahwa sumber daya manusia pendukung dalam pengembangan prestasi akademik ada guru wali kelas dan guru mata pelajaran, guru mata pelajaran lebih dapat mengetahui siswa yang lebih menguasai pelajaran tersebut, sehingga layak untuk diikuti sertakan dalam ajang perlombaan kompetisi sains nasional (KSN).

Hal ini diperkuat lagi oleh pernyataan P4, mengatakan:

Benar, bisa dianggap saya sebagai salah satu sumber daya pendukung dalam pengembangan prestasi peserta didik, karena kita dapat melihat anak yang lebih aktif saat pelajaran fisika dan selalu mendapatkan nilai yang memadai, maka biasanya kami dapat menyeleksi anak-anak tersebut, setelah mendapatkan yang terbaik kemudian barulah kami ikutkan dalam lomba kompetensi sains nasional (KSN), atau jika ada sekolah lain yang mengadakan perlombaan juga kita ikutkan biasanya. (P4)

Pernyataan P4 juga diungkapkan oleh P5, mengatakan:

Iya, sebagai sumber daya pendukung di sekolah, terutama dalam bidang olahraga ya, biasanya kami adakan seleksi terlebih dahulu, misalnya pencarian pemain bulu tangkis, atau tenis meja, naah kami seleksi dulu lalu setelah mendapatkan pemenangnya barulah kami ikutkan anak tersebut dalam sebuah perlombaan jika ada madrasah lain yang mengadakan perlombaan atau pun dalam rangka AKSIOMA dan KSM. (P5)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia pendukung di MAN 1 Tapin adalah manusia yang bekerja di lingkungan madrasah itu sendiri, seperti kepala sekolah, guru mata pelajaran, pelatih, dan staf-staf yang ada disekolah.

## **b. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan**

### **1) Rekrutmen/Penetapan Pelatih**

Dalam rekrutmen sumber daya manusia dalam penetapan pelatih, dapat diketahui kepala madrasah dalam merekrut pelatih/pembimbing prestasi akademik dan non akademik yaitu menarik guru sebagai pelatih/pembimbing untuk pengembangan prestasi siswa. Dalam proses rekrutmen pelatih/pembimbing di umumkan kepada guru yang di tunjuk sebagai pelatih/pembimbing peserta didik. Berikut ini adalah hasil wawancara terhadap P1 merekrut pelatih, beliau mengatakan

Ya, ada di tempat kita, kita mengambil pelatih yang ada di dalam madrasah, seperti dalam bidang prestasi akademik, kami mengambil pembimbing dari guru misalnya guru mata pelajaran fisika sebagai pelatih siswa untuk mengikuti lomba, jadi kami ambil guru mata pelajaran tersebut sebagai pelatih siswa. Dalam perekrutan tersebut biasanya di umumkan kepada guru yang di tunjuk sebagai pelatih/pembimbing. Sedangkan untuk prestasi akademik kami mengambil guru olahraga sebagai pelatih siswa dalam bidang tertentu. (P1)

Pernyataan P1 juga diungkapkan oleh P3, mengatakan:

Untuk perekrutan pelatih kami menggunakan pembina atau pelatih, pembinanya untuk akademik ada berhubungan dengan guru mata pelajaran contoh seperti dan KSM seperti matematika, geografi, ekonomi kemudian fisika dan biologi, jadi itu yang membimbingnya adalah guru mata pelajaran, jadi kami tidak mengambil pelatih dari orang luar tapi menggunakan sumber daya yang ada yaitu guru mata pelajarannya karna guru mata pelajaran tahu bagaimana karakter siswanya dan yang menentukan siswa yang mengikuti olimpiade itu guru mata pelajaran tersebutlah yang memilih melalui test sekaligus membimbing sampai ketingkat provinsi. (P3)

Pernyataan P2 tersebut juga diungkapkan P3, mengatakan:

Selama ini untuk prestasi non akademik pelatihnya di rekrut dari guru olahraga, akan tetapi kalau misalkan seperti kegiatan ekstrakurikuler bulu tangkis itu memerlukan pelatih, karena tidak ada pelatih khusus bulu di

madrasah ini jadi kami merekrut pelatih dari luar, biasanya ada anggaran dana biaya untuk pelatih dari DIPA. (P3)

Dilihat dari uraian pernyataan di atas. Hal ini diperkuat lagi oleh pernyataan guru yang di rekrut sebagai pelatih yaitu P4, beliau mengatakan:

Iya benar, setelah saya di tarik sebagai pelatih dalam membimbing siswa dalam lomba akademik biasanya ibu menarik siswa-siswa yang mempunyai kemampuan lebih dalam menguasai pelajaran fisika, ataupun bisa juga terkadang ibu menarik siswa-siswa yang berprestasi dalam pelajaran fisika. (P4)

Pernyataan P4 juga diungkapkan oleh P5, mengatakan:

Karna saya sebagai guru olahraga, kepala sekolah memilih saya sebagai pelatih siswa dalam mengikuti lomba non akademik, seperti futsal, basket, dan volly, jika ada undangan lomba kemudian ada siswa-siswa yang mengatakan kepada saya “ pak ada lomba kita ikut” jadi saya biasanya yang membicarakan dengan kepala sekolah bahwa ada lomba, dan anak-anak ingin mengikuti lomba tersebut, kemudian jika kepala sekolah setuju, jadilah saya pembimbing atau pelatih siswa-siswa yang mengikuti lomba tersebut. (P5)

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam merekrut pelatih diambil dari sumber daya manusia yang ada di dalam sekolah, seperti merekrut guru mata pelajaran dan guru olahraga sebagai pelatih, kemudian guru yang berperan sebagai pelatih akan menyeleksi siswa yang ingin di ikut sertakan dalam kompetisi perlombaan, karena menurut kepala sekolah guru tersebut sudah memahami karakter siswa yang akan di latih saat persiapan mengikuti perlombaan.

## **2) Kompensasi Pelatih**

Pelaksanaan kegiatan dalam mengikuti perlombaan siswa MAN 1 Tapin didukung alokasi dana dari dana bantuan operasional sekolah (BOS), kemudian penggajian untuk pelatih berhubungan daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA),

Berikut ini adalah hasil wawancara terhadap P1 mengenai kompensasi guru sebagai pelatih pengembangan prestasi siswa, beliau mengatakan:

Kami mengambil pelatih dari guru misalnya guru dalam bidang fisika sebagai pelatih siswa untuk mengikuti perlombaan, jadi kami ambil guru mata pelajaran sebagai pelatih, lalu kita berikan honor karna ada tugas tambahan juga di luar jam pelajaran, jadi di beri honor misalkan berapa per jam nya, demikan pula pelatih-pelatih olahraga, atau pelatih prestasi bidang non akademik lainnya juga kita berikan honor, baik itu pelatih dari dalam maupun dari luar tetap kita berikan honor apalagi di luar jam pelajaran dan juga siswa yang mengikuti latihan untuk mempersiapkan lomba juga kita beri untuk uang lelah nya. (P1)

Pernyataan informasi P1 tersebut juga diungkapkan oleh P2, mengatakan:

Penggajian untuk pelatih, berhubungan dengan daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA), misalnya ada kompetisi sains nasional (KSN) jadi penggajihannya diambil dari daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA) dan itu pun tidak bertarget, kalau di umpamakan suka rela, misalnya Rp. 50.000 ya Rp. 50.000 itu saja. (P2)

Pernyataan informasi P2 tersebut juga diungkapkan oleh P3, mengatakan:

Untuk Penggajian pelatih tidak sama dengan penggajian akademik, karena biasanya pelatihan dalam non akademik seminggu dua kali atau seminggu sekali, nanti ada absen nya untuk siswa yang mengikuti kegiatan non akademik tersebut kemudian setelah sebulan diajukan baru di bayar atau di gaji. (P3)

Dilihat dari uraian pernyataan di atas diketahui bahwa dalam penggajian guru/pelatih dari dana bantuan operasional sekolah (BOS) yang sudah di atur oleh daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA).

Hal ini diperkuat lagi oleh pernyataan guru yang di rekrut sebagai pembimbing yaitu P4, mengatakan:

Mengenai penggajian sudah di anggarkan oleh daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA), berapapun uang nya segitulah yang kami gunakan untuk keperluan dalam pembinaan peserta didik dalam mengikuti perlombaan kompetisi sains nasional (KSN). (P4)

Pernyataan P4 juga diungkapkan oleh P5, mengatakan:

Untuk penggajian pelatih sekaligus guru olahraga seperti saya biasanya sudah dianggarkan misalnya untuk mengikuti kegiatan lomba futsal mendapatkan anggaran sekian, kemudian uang tersebut dipakai untuk membeli konsumsi anak-anak yang sedang latihan seperti minuman untuk mereka, kemudian uang tersebut dipakai lagi saat hari pertandingan untuk membeli konsumsi untuk anak-anak lagi, jadi jika uang tersebut ada sisanya maka uang tersebut lah yang menjadi gaji saya, kami disini lebih mengutamakan untuk kebutuhan peserta didik jika ada sisa uang baru kami ambil. (P5)

Dilihat dari pernyataan ini bahwa setiap pelatih akan diberikan kompensasi

yang telah diatur dan dianggarkan kemudian penggajihannya diambil dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA).

### **3) Pembiayaan Pengembangan Prestasi**

Kepala sekolah mengatakan bahwa ada sumber dana untuk pengembangan prestasi akademik maupun non akademik yang bersumber dari dana bantuan operasional (BOS) baik dari pemerintah pusat maupun dari daerah dan bantuan dari pihak lain yang tidak mengikat. Berikut ini adalah hasil wawancara terhadap P1 mengenai pendanaan pengembangan prestasi akademik dan non akademik, beliau mengatakan:

Sumber dana untuk pengembangan prestasi siswa ada, terutama dana kompensasi untuk pelatih dan dana untuk konsumsi siswa yang mengikuti lomba, seperti anak-anak yang mengikuti lomba futsal pihak madrasah memberi ongkos konsumsi dan untuk dana transportasi mereka yang menanggung masing-masing. (P1)

Pernyataan Kepala sekolah P1 juga di ungkapkan oleh P2, mengatakan:

Sumber dana ada dari bantuan operasional sekolah (BOS) untuk pengembangan prestasi akademik dan non akademik yang di anggarkan oleh daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA). ada juga sumber dana dari pihak lain. Biasanya sumber dana ada dari komite, dan juga dari sponsor, kalau kita ingin minta dana pada sponsor harus mengajukan proposal dan untung-untungan kalau di beri sponsor alhamdulillah kalau tidak ya tidak

apa-apa, akan tetapi terkadang ada saja dana masuk dari sponsor seperti kita membuat proposal lalu di ajukan ke perusahaan. (P2)

Dilihat dari uraian pernyataan di atas. Hal ini diperkuat lagi oleh pernyataan ungkapan P3 bahwa ada sumber dana di madrasah untuk pengembangan prestasi akademik dan non akademik, beliau mengatakan:

Sumber dana kegiatan pengembangan prestasi siswa ada dari dana bantuan operasional sekolah (BOS), kemudian dari daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA) dianggarkan oleh bendahara tapi nanti kita mengusulkan dulu membuat seperti proposal untuk pelaksanaan kegiatan lomba non akademik memerlukan dana untuk latihannya baik untuk anggaran dana siswa dan pelatihnya. Dan penerimaan dana lain yang bersumber dari komite tapi salah satu nya harus mengajukan proposal dulu, karena tidak ada di anggaran DIPA jadi kita mengajukan proposal kepada komite. (P3)

Dapat diketahui sumber dana yang didapat ada dari bantuan operasional sekolah (BOS), kemudian ada dari daftar isian pelaksanaan anggaran (DIPA), komite, dan sponsor dari perusahaan.

Hal ini diperkuat lagi oleh pernyataan P4, mengatakan:

Biasanya dana untuk mengikuti perlombaan dianggarkan dulu ke DIPA setelah diterima dan disetujui barulah dapat dana tersebut, dana dari komite juga ada, dan dari sponsor ada juga akan tetapi jarang untuk minta dana dari sponsor, kami menggunakan dana dari DIPA dan komite mengenai tentang perlombaan sans ya. (P4)

Pernyataan P4 juga diungkapkan oleh P5, mengatakan:

Memang benar ya, ada dana dari BOS, DIPA, komite, dan sponsor, jika dana dari DIPA kurang kami biasanya mengirim sebuah proposal kepada ketua komite, atau jika tidak ke komite, kami mengirim proposal tersebut ke perusahaan. Untuk mendapatkan sponsor. (P5)

Dapat disimpulkan bahwa sumber pembiayaan untuk pengembangan prestasi di madrasah berasal dari dana bantuan operasional sekolah (BOS) baik dari pemerintah pusat maupun dari daerah, dan juga dana dari daftar isian

pelaksanaan anggaran (DIPA) kemudian ada bantuan dari pihak lain yang tidak mengikat. Seperti dana dari komite, dan perusahaan.

### **C. Pembahasan dan Analisis**

#### **1. Dasar Kebijakan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Prestasi**

Penelitian ini menemukan bahwa yang mendasari kebijakan kepala madrasah MAN 1 Tapin mengenai pengembangan prestasi akademik dan non akademik adalah membuat program kurikulum dan program ekstrakurikuler, kebijakan kepala madrasah MAN 1 Tapin dalam pengembangan prestasi mengikutsertakan peserta didik untuk mengikuti lomba-lomba. Peserta didik di seleksi terlebih dahulu sebelum mengikuti perlombaan. Kemudian kepala madrasah menugaskan guru mata pelajaran dan guru olahraga sebagai pembimbing peserta didik untuk persiapan mengikuti perlombaan seperti KSN, KSM, dan lomba yang diadakan oleh lembaga lain. dalam menjalankan tugas dan memberikan motivasi serta menggerakkan seluruh personil madrasah untuk bersedia berpartisipasi dalam upaya-upaya untuk mengembangkan prestasi peserta didik demi tercapainya tujuan pendidikan. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk mengembangkan prestasi peserta didik sesuai dengan visi dan misi madrasah. Kepala madrasah dalam membuat program kegiatan non akademik yaitu berupa; bola *volly*, basket, futsal, habsyi hadroh, pramuka, panahan, drumband dll. Melalui perencanaan itu tujuannya untuk menolong peserta didik dalam mengembangkan kemampuan bakat dan minatnya. Kepala madrasah mempunyai peranan kepemimpinan sentral



dalam dinamika kehidupan organisasi. yang sangat bergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan dalam memimpin suatu lembaga yang dinaunginya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh Suhardiman, yang menyatakan bahwa prinsip dasar kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya sama dengan kepemimpinan organisasi-organisasi lain, yaitu berusaha mempengaruhi orang lain (staf) agar ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>1</sup>

Temuan ini sejalan dengan Burhanudin mengatakan bahwa pemimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun mengarahkan dan berjalan kedepan (*precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi manajer yang efektif.<sup>2</sup>

Kebijakan kepala madrasah merupakan suatu hal yang penting karena sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya dalam pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin. Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin berperan dalam membuat program kurikulum dan program ekstrakurikuler, kebijakan kepala madrasah MAN 1 Tapin dalam pengembangan prestasi akademik dan non akademik yaitu mengikutsertakan peserta didik untuk mengikuti lomba-lomba. Peserta didik di seleksi terlebih dahulu sebelum mengikuti perlombaan. Kemudian kepala madrasah menugaskan guru mata pelajaran dan guru olahraga sebagai pembimbing peserta didik untuk persiapan mengikuti perlombaan seperti KSN, KSM, dan lomba yang diadakan oleh

---

<sup>1</sup>Suwardiman, Budi, "*Studi Pengembangan Kepala Sekolah*", (Jakarta: Rineka Cipta), 65

<sup>2</sup>Burhanudin, "*Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*". (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 295

lembaga lain. dalam menjalankan tugas dan memberikan motivasi serta menggerakkan seluruh personil madrasah untuk bersedia berpartisipasi dalam upaya-upaya untuk mengembangkan prestasi madrasah demi tercapainya tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan Ekosiswoyo mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempengaruhi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>3</sup>

Hasil pembahasan peneliti berdasarkan teori diatas menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MAN 1 Tapin sangat berpengaruh dalam menggerakkan guru, staf, dan anggota personil lainnya untuk menjalankan program yang telah dibuat sehingga dapat mencapai tujuan dalam pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin. Dapat diketahui peran kepala madrasah sebagai seorang pemimpin mempunyai kewenangan dalam pembuatan keputusan madrasah, kepala madrasah MAN 1 Tapin sudah mampu memberikan arahan, serta bekerjasama dengan guru (staf) untuk membuat keputusan bersama dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Proses kebijakan kepala madrasah dalam mengembangkan prestasi akademik dan non akademik MAN 1 Tapin dengan membuat perencanaan/perumusan program kemudian bekerjasama dengan seluruh pihak pengurus madrasah seperti guru, tata usaha yang ada di sekolah tersebut menjalankan (implementasi program) dan yang terakhir adalah melakukan evaluasi terhadap program yang dibuat sesuai dengan tujuan melalui hasil musyawarah (rapat) yaitu dengan membuat program kurikulum dan program

---

<sup>3</sup> Ekosiswoyo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan", dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 2016, 14

ekstrakurikuler guna meningkatkan pengembangan prestasi akademik dan non akademik.

Sesuai dengan pernyataan Rusdiana, dalam bukunya *Kebijakan Pendidikan dari Filosofi ke Implementasi* menyatakan bahwa Dalam suatu kebijakan pendidikan terdapat tiga tahap kebijakan yaitu: Formulasi, implementasi dan evaluasi. Kepala sekolah sebagai petugas yang profesional di tuntut untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengevaluasi dari kebijakan pendidikan yang telah dibuat tersebut.<sup>4</sup>

Kebijakan program pendidikan MAN 1 Tapin adalah membuat program kurikulum dan program ekstrakurikuler guna pengembangan prestasi akademik dan non akademik, dengan adanya komunikasi yang dilakukan dengan baik secara formal maupun informal yaitu dengan melakukan musyawarah (rapat) secara formal dilakukan dengan rapat kerja, *briefing*, rapat pimpinan serta rapat antara kepala sekolah dan guru-guru serta seluruh anggota pengurus yang ada di sekolah tersebut.

Sesuai dengan pernyataan, Sabatier dan Mazmnan dalam Sudiyono, mengemukakan bahwa putusan kebijakan dapat dilaksanakan dengan optimal jika memenuhi berbagai persyaratan implementasian satunya adalah perlu adanya koordinasi yang kuat antar berbagai agen atau lembaga implementor, koordinasi atau komunikasi dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan prestasi akademik

---

<sup>4</sup>Rusdian, "*Kebijakan Pendidikan dari Filosofi ke Implementasi*", (Bandung: Pusaka Setia, 2015), 47-48

dan non akademik berjalan rutin yaitu dengan adanya komunikasi terbuka antara sesama.<sup>5</sup>

Hasil pembahasan peneliti berdasarkan temuan teori di atas dalam pengembangan prestasi akademik dan non akademik MAN 1 Tapin dilaksanakan sebagaimana semestinya. Proses kebijakan kepala madrasah MAN 1 Tapin dalam membuat program pengembangan prestasi akademik dan non akademik berjalan dengan lancar, dengan langkah pertama membuat perencanaan/program lalu bekerjasama dengan *stakeholder* yang ada di madrasah tersebut untuk mengimplementasikan program tersebut, lalu yang terakhir melakukan evaluasi program yang telah dibuat sesuai dengan tujuan yang telah di musyawarahkan (rapat). Dapat dilihat kepala madrasah MAN 1 Tapin dalam menetapkan kebijakan juga melibatkan *stakeholder* yang ada di sekolah yaitu, guru-guru, staf tata usaha, dan karyawan agar semua yang terlibat dapat saling bekerjasama menjalankan program yang telah dibuat secara musyawarah (rapat) sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

## **2. Sumber Daya Manusia Pendukung dalam Pengembangan Prestasi**

Hasil penelitian menunjukkan sumber daya manusia pendidikan di MAN 1 Tapin sangat mendukung pengembangan prestasi peserta didik. tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada madrasah sebagai sumber daya manusia yang vital, dapat memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan madrasah.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi khususnya di lembaga pendidikan.

---

<sup>5</sup> Sugiyono dan R&D, “Metode Penelitian Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif. (Bandung: Afabeta, 2007), 78.

Dalam keberhasilan sebuah pendidikan tidak terlepas dari faktor pendukung, faktor pendukung tersebut adalah pendidik. Di dalam lembaga pendidikan, yang paling berperan penting dalam suatu keberhasilan peserta didik di sini tentunya adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang selalu menunjang kinerja dari pendidik dan keberhasilan madrasah itu sendiri. Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada madrasah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan madrasah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif. Hal ini sejalan dengan Astuti dalam bukunya mengatakan bahwa posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap sekolah. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan kepala sekolah apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah, dan kegiatannya berada dalam mata rantai kebutuhan sistem sekolah itu.<sup>6</sup>

Dari hasil data yang didapatkan selama penelitian di MAN 1 Tapin, sumber daya pendukung dalam pengembangan prestasi yaitu, kepala madrasah, guru-guru, dan staf tata usaha. Untuk prestasi akademik guru mata pelajaran dan wali kelas sebagai pendukung dalam membimbing pelajaran peserta didik, sedangkan untuk prestasi akademik guru olahraga sebagai pendukung dalam mengembangkan bakat-bakat peserta didik, dan kepala sekolah sebagai seorang

---

<sup>6</sup>Astuti, *Manajemen Pendidikan*, (Cet I: Semata-Gowa: Gunadarma Ilmu, 2016), 18

pemimpin yang selalu memberikan arahan, motivasi, dan mengorganisasikan *stakeholder* yang ada disekolah agar selalu dapat bekerjasama dengan baik dalam mengembangkan prestasi serta bakat dan minat peserta didik di madrasah.

Sesuai dengan pernyataan, Umar Sidiq dalam bukunya mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia yang ada di sekolah sebagai sumber yang vital dan memberikan sumbangan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahwa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemashalahatan individu, sekolah, dan masyarakat.<sup>7</sup>

Hasil pembahasan peneliti berdasarkan temuan dan teori di atas menyatakan manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam mendukung pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin cukup baik, kepala sekolah mampu mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengorganisasikan anggotanya dengan baik, sehingga terjalin kersama dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

#### **a. Rekrutmen/Penetapan Pelatih**

Rekrutmen mempunyai peran penting dalam MSDM, mulai dari mencari dan mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat, akan mendapatkan kualitas SDM yang memiliki kualitas yang baik. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kriteria dalam bidang masing-masing.

---

<sup>7</sup> Umar Sidiq, “*Manajemen Madrasah*”, (Ponorogo: Nata Karya, 2018), 59.

Rekrutmen/Penetapan pelatih atau pembimbing di MAN 1 Tapin melalui proses perencanaan, pihak sekolah menyiapkan rencana untuk posisi yang dibutuhkan, dalam perekrutan pelatih atau pembimbing prestasi akademik dan non akademik, kepala sekolah menarik sumber daya manusia yang ada dalam sekolah seperti guru olahraga dan guru mata pelajaran, karena menurut kepala sekolah, wakamad kurikulum, dan wakamad kesiswaan, guru olahraga dan guru mata pelajaran mampu untuk mengembangkan prestasi peserta didik dan lebih dapat memahami bagaimana karakter siswanya, dan guru tersebut yang menentukan mana siswa yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik, sehingga pelatih/pembimbing mudah untuk mengarahkan peserta didiknya.

Hal tersebut sejalan dengan salah satu rekrutmen manajemen sumber daya manusia untuk pengembangan mutu pendidikan yang disampaikan oleh Viethzal Rivai bahwa, rekrutmen pada hahikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas menduduki suatu jabatan atau pekerjaan.<sup>8</sup>

Selain Viethzal Rivai, Ibrahim Bafadal mengatakan guru merupakan suatu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkan seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Mu'ah dan Masram, "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional*", (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 23.

<sup>9</sup>brahim Bafadal, "*Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 21.

Hasil pembahasan peneliti berdasarkan temuan dan teori di atas mengatakan dalam perekrutan penetapan pelatih kepala sekolah, wakamad kurikulum, dan wakamad kesiswaan menarik guru mata pelajaran dan guru olahraga sebagai pelatih/pembimbing dalam pengembangan prestasi peserta didik, guru mata pelajaran membimbing di bidang prestasi akademik sedangkan guru olahraga pelatih di bidang non akademik. Proses rekrutmen yang digunakan di MAN 1 Tapin sebagai pelatih/pembimbing dalam kegiatan pengembangan prestasi akademik dan non akademik sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan tanpa ada intervensi dari pihak manapun meskipun ada beberapa hambatan. Rekrutmen manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapi sangat penting diterapkan, karena dapat membantu pihak sekolah dalam memilih tenaga kependidikan yang mempunyai *skill* bagus, mempunyai potensi yang memadai dan berprestasi dalam bidang apapun, karena melalui program rekrutmen ini akan mengetahui kekurangan dan kelebihan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan direkrut untuk menjadi pelatih/pembimbing.

#### **b. Kompensasi/Gaji**

Pentingnya kompensasi bagi guru mempunyai pengaruh terhadap cara kerja seorang guru, sehingga dapat menentukan hasil kerja guru yang dicapai. Sedangkan pentingnya kompensasi bagi lembaga pendidikan yaitu mencerminkan upaya mempertahankan sumber daya manusia. MAN 1 Tapin dalam perkembangan dan kemajuannya tidak terlepas dari manajemen yang baik. salah



satunya yaitu dengan pemberian kompensasi kepada guru yang menjadi pelatih/pembimbing kegiatan prestasi akademik dan non akademik.

Dari hasil data yang didapatkan selama penelitian di MAN 1 Tapin, diketahui bahwa pemberian kompensasi kepada guru olahraga dan guru mata pelajaran sebagai pelatih/pembimbing peserta didik yang mengikuti lomba di bidang prestasi akademik dan non akademik, bentuk pemberian kompensasi pada pelatih/pembimbing yaitu Insentif berupa uang yang diberikan kepada guru berdasarkan penambahan kualitas/prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Insentif diberikan kepada guru yang dinilai mampu melaksanakan tugas tambahan dan layak untuk diberikan kompensasi insentif seperti guru yang direkrut sebagai pelatih/pembimbing ditugaskan mendampingi peserta didik mengikuti kegiatan diluar sekolah, guru yang dapat menghantarkan peserta didik mengikuti suatu perlombaan dan dapat meraih prestasi dalam perlombaan tersebut maka menerima kompensasi atau gaji.

Temuan ini sejalan dengan Enny dlam buku nya bahwa kompensasi sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.<sup>10</sup>

Hasil pembahasan peneliti berdasarkan temuan dan teori di atas menyatakan pemberian kompensasi/gaji kepada pelatih/pembimbing sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. keberadaan kompensasi

---

<sup>10</sup> Enny, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), 65

menjadi faktor pendorong bagi lembaga pendidikan terutama MAN 1 Tapin dalam peningkatan kinerja pelatih/pembimbing agar bekerja dengan maksimal. Sehingga pada implikasinya terhadap lembaga pendidikan adalah perlunya menjaga menjaga pemberian kompensasi agar dapat menjaga kinerja karyawan (pelatih/pembimbing) sesuai dengan harapan lembaga MAN 1 Tapin agar dapat membimbing dan mengasah kemampuan peserta didik dalam prestasi akademik dan non akademik.

### **3. Pembiayaan Pendidikan dalam Pengembangan Prestasi**

Pembiayaan pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan, pembiayaan sebagai faktor pendukung. Proses belajar mengajar akan terlaksana berjalan secara maksimal apabila tujuan yang akan dicapai memenuhi syarat yang telah ditentukan sesuai dengan perencanaan. Pembiayaan di MAN 1 Tapin pengelolaan pembiayaannya cukup baik dalam membantu pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin, pembiayaan tersebut bersumber dari dana BOS, kemudian ada sumbangan atau infaq dari orang tua/komite yang sangat berpengaruh untuk pembangunan madrasah yang bermutu. Temuan ini sejalan disampaikan oleh Nanag Fattah dalam bukunya Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan bahwa pembiayaan sangat dibutuhkan untuk kebutuhan operasional, dan penyelenggaraan sekolah yang didasarkan kebutuhan nyata yang terdiri dari gaji, kesejahteraan pegawai,

peningkatan kegiatan proses belajar mengajar, pemeliharaan dan pengadaan sarana dan prasarana, peningkatan pembinaan kesiswaan.<sup>11</sup>

Hasil pembahasan peneliti berdasarkan temuan dan teori di atas menyatakan di MAN 1 Tapin, pembiayaan pendidikan bersumber dari dana BOS baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, dan juga ada dari orang tua/komite. Diketahui dari hasil penelitian bahwa dalam pelaksanaan pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin merupakan bagian yang penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini kaitannya adalah peserta didik. terciptanya sumber daya manusia yang berprestasi dan unggul tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor penunjang kegiatan pembelajaran di sekolah, diantaranya yaitu guru profesional, sarana prasarana memadai, dan di dukung dengan kegiatan penunjang pembelajaran peserta didik. semua faktor tersebut tidak akan terpenuhi jika tidak adanya biaya yang mencukupi kebutuhan-kebutuhan untuk menghasilkan peserta didik yang berprestasi dan lulusan yang berkualitas. Pembiayaan pendidikan di MAN 1 Tapin sudah cukup walaupun tidak maksimal, akan tetapi sudah mampu membangun madrasah yang berkualitas. Dana yang diberikan oleh dana BOS di kelola oleh DIPA, kemudian di salurkan ke madrasah, kemudian dana dari orang tua/komite biasanya disebut dengan SPP. Dari dana tersebutlah sebagian untuk pembiayaan pengembangan prestasi akademik dan non akademik di MAN 1 Tapin.

---

<sup>11</sup> Nanag Fattah, " *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Cetakan Keempat, 2006), 65

Tabel Bagan 4.1 Pemetaan Pikiran

