BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Dalam pemaparan peneliti di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung. Peneliti pada hari Jum'at, 15 November 2019 pergi ke tempat penelitian disana peneliti disambut baik oleh kepala madrasah, peneliti menyampaikan maksud dan tujuannya kesana untuk mengantarkan surat izin penelitian dari kampus. Kepala Madrasah MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian disana.

Penelitian dilakukan mulai tanggal 28 November 2019-10 Desember 2019. Di mulai pada tanggal 28 November 2019 pukul 09.00 peneliti kembali ke Madrasah untuk mulai penelitian yaitu mengumuplkan data wawancara dan juga observasi. Peneliti menggumuplakan data dari kepala madrasah dan juga guru.

1. Kondisi Tenaga Pendidik di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung.

Kondisi tenaga pendidik yang berada di madrasah ini memiliki semangat kerja yang sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Berikut

adalah data dan informasi yang diperoleh peneliti berdasarkan metode pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi dan wawancara.

Berdasarkan kegiatan observasi dokumentasi yang peneliti laksanakan, kondisi tenaga pendidik yang berada di Madrasah Tasanawiyah baik, memiliki semangat dalam meningkatkan kualitas madrasah.

Berdasarkan fokus saya yang pertama berkaitan dengan kondisi tenaga pendidik ungkapan Ibu Masruroh selalaku guru akidah Akhlak, bahwa: "Untuk sekarang ini kondisi tenaga pendidik yang berada di madrasah ini seperti yang saudara lihat di tabel bahwa semakin berkembang dan semakin membaik sesuai dengan kualifikasi lulusannya dan memiliki motivasi untuk semakin baik".[1]

Dari paparan data yang diungkapkan oleh Ibu Masruroh diatas dapat diketahui bahwa kondisi tenaga pendidik yang berada di MTs Imam Al Ghozali baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Ungkapan tersebut diperkuat oleh pernyataan dengan guru lain.

Hal itu di perkuat oleh pernyataan yang di ungkapkan oleh Ibu Hartatik, S.Pd, M.Pd Selaku Guru Bahasa Inggris, bahwa:

> "Tenaga pendidik yang berada di madrasah ini sebenarnya memiliki semangat tinggi dan juga memiliki kompetensi yang baik berdasarkan kualifikasi dan lulusannya hal tersebut akan lebih

[1] Wawancara dengan Ibu Masruroh Tanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

maksimal apabila di dukung dengan peningkatan sumber daya manusia pastinya akan memiliki kemampuan yang lebih baik lagi"[2]

Hal itu juga di perkuat dengan jawaban dari Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah, bawa:

> "Kondisi tenaga pendidik yang berada di madrasah ini sangat baik. Kita dapat melihatnya dengan kesiapan merekan mengajar, proses mereka mengajar, kelengkapan mereka mengajar tinggal kita meningkatkan kualitas mereka dengan strategi-strategi yang saya lakukan seperti mengikutkan workshop, seminar, pelatihan dll".[3]

Jawaban dari beberapa guru dan juga kepala madrasah di ungkapkan juga oleh Bapak Danang Santoso,S. Pd, bahwa:

> "Tenaga pendidik yang berada di madrasah ini sebenarnya memiliki semangat tinggi dan juga memiliki kompetensi yang baik berdasarkan kualifikasi dan lulusannya apabila di dukung dengan peningkatan sumber daya manusia pastinya akan memiliki kemampuan yang lebih baik lagi"[4]

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dan diperkuat antara guru satu dengan yang lainnya bahwa kondisi tenaga pendidik yang berada di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungaung berdasarkan kualifikasi lulusannya semakin berkembang dan semakin membaik dan memiliki semangat tinggi dan juga memiliki kompetensi yang baik untuk mengajar dan untuk meningkatkan kualitas madrasah.

---

[2] wancara dengan Ibu Hartatik, S.Pd, M.Pd Tanggal 28 November 2019 Pukul 10.00 WIB

[3] wancara dengan Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah Tanggal 28 November 2019 Pukul 11.00 WIB

[4] wancara dengan Bapak Danang Santoso,S. Pd, Tanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

No	Keterangan	Jumlah
Pendidik		
1	Guru PNS	2
2	Guru Tetap Yayasan	13
3	Guru Honorer	-
4	Guru Tidak tetap	-
Tenaga kependidikan		
1	Tenaga administrasi	1
2	Karyawan/ Staf	1
3	Operator Madrasah	1

Daftar nama guru dan jabatan mata pelajaran yang diampu

NO	NAMA GURU	JABATAN
1	Muh. Dasuni, S.Pd, M.Pd.I	Kepala Madrasah
2	Hanasik, S.Pd, M.Pd.I	Guru Bahasa Inggris
3	Agus Sunaryo, S.Pd	Guru PPKn
4	Ali Hakim, M.Pd.I	Guru Bahasa Arab
5	Lilis Nurul Salamah, S.Pd	Guru Bahasa Inggris
6	Nurul Andriyanah, S.Ag	Guru SKI
7	Drs. H. Muhaji	Guru Fiqih
8	Drs. Marzuqoh	Guru Al Qur'an Hadits
9	Lilis Zulaikah, S.Pd	Guru IPA
10	Indah Nurwati, S.Pd.I	Guru Matematika
11	[illegible], S.Ag, S.Pd	Guru Bahasa Jawa
12	Lilis Endang Sulastri N., S.Ag	Guru IPS
13	Moh. Anam Fauzi, S.Pd.I	Guru Seni Budaya
14	Muh. Budi Hartono, S.Si	Guru IPA + Operator Madrasah
15	Danang Sudiono, S.Pd.I	Guru Prakarya dan Bahasa Indonesia+K. TU
16	Brian Anggit Cahyo, S.Pd	Guru Olahraga

Daftar nama guru dan gelar yang di capai

NO	NAMA GURU	STATUS
1	Muh. Dasuni, S.Pd, M.Pd.I	S2
2	Hanasik, S.Pd, M.Pd.I	S2
3	Agus Sunaryo, S.Pd	S1
4	Ali Hakim, M.Pd.I	S1
5	Lilis Nurul Salamah, S.Pd	S1
6	Nurul Andriyanah, S.Ag	S1
7	Drs. H. Muhaji	S1
8	Drs. Marzuqoh	S1
9	Lilis Zulaikah, S.Pd	S1
10	Indah Nurwati, S.Pd.I	S1
11	[illegible], S.Ag, S.Pd	S1
12	Lilis Endang Sulastri N., S.Ag	S1
13	Moh. Anam Fauzi, S.Pd.I	S1
14	Muh. Budi Hartono, S.Si	S1
15	Danang Sudiono, S.Pd.I	S1
16	Brian Anggit Cahyo, S.Pd	S1

Tabel 4.1 Daftar Data Pendidik[5]

[5] Observasi Data Tenaga Pendidik MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung Tanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Melalui Input di MTs Imam Al Ghazali

Input adalah suatu tahap yang sangat diperhatiakn oleh madrasah ini terutama input tenaga pendidik yang akan menentukan kemajuan sebuah lembaga dan kualitas lembaga. Bahwa input atau Penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah.

a. Perencanaan Input Pendidik

Perencanaan adalah suatu rencana yang dilakukan oleh sebuah madrasah terutama dalam proses input yang dilakukan di Madrasah ini. Perencanaan berkaitan dengan bagaimana pendidik nantinya yang akan diterima. Berikut yang ungkapan Ibu Masruroh selalaku guru akidah Akhlak, bahwa:

> "Perencanaan adalah suatu rencana yang dilakukan oleh sebuah madrasah terutama dalam proses input yang dilakukan di Madrasah ini. Perencanaan berkaitan dengan bagaimana pendidik nantinya yang akan diterima. input yang di madrsah ini dilakukan dengan analisis pekerjaan. analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan"[6]

[6]Wawancara dengan Ibu Masruroh Tanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

Hal itu di perkuat oleh pernyataan yang di ungkapkan oleh Ibu Hartatik, S.Pd, M.Pd Selaku Guru Bahasa Inggris, bahwa:

> "Perencanaan input ini sangat berkaitan dengan apa atau jabatan yang akan di duduki calon pendidik nanti setelah lolos dan diterima di madrasah ini agar mengerti tugas dan tanggung jawabnya. Kami membuat perencanaan ini melalui rapat bersama dengan kepala madrasah. Perencanaan suatu rencana yang dilakukan oleh sebuah madrasah terutama dalam proses input yang dilakukan di Madrasah ini. Perencanaan berkaitan dengan bagaimana pendidik nantinya yang akan diterima."[7]

Hal itu juga di perkuat dengan jawaban dari Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah, bahwa:

> "Perencanaan input yang di madrsah ini dilakukan dengan analisis pekerjaan. analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan"[8]

Jawaban dari beberapa guru dan juga kepala madrasah di ungkapkan juga oleh Bapak Danang Santoso,S. Pd, bahwa:

> "Dalam hal perencanaan input pihak madrasah bersama-sama bermusyawarah untuk kejelasan tugas dan tanggung jawab calon pendidik yang akan di umumkan melalui media sosial. Dengan begitu pendidik dapat mengetahui informasi dari berbagai spesifikasi pekerjaan. Dengan hal ini pegawai bisa bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut".[9]

---

[7]Wancara dengan Ibu Hartatik, S.Pd, M.Pd Tanggal 28 November 2019 Pukul 10.00 WIB

[8]wancara dengan Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah Tanggal 28 November 2019 Pukul 11.00 WIB

[9] wancara dengan Bapak Danang Santoso,S. Pd, Tanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

b. Proses Input tenaga pendidik

Proses input adalah dimana proses input atau perekrutan tenaga pendidik yang berada di madrasah ini. Proses-proses yang dilalui seperti Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi pembentukan panitia, pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, penetapan prosedur pendaftaran guru baru dll. Hal tersebut sesuai dengan apa yang ungkapan Ibu Masruroh selalaku guru akidah Akhlak, bahwa:

> "Proses input, adalah melakukan persiapan guru baru agar sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi pembentukan panitia, pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, penetapan prosedur pendaftaran guru baru dll. Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, surat kabar dan sebagainya".[10]

Proses input yang diungkapkan oleh ibu masruroh Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi pembentukan panitia dll. Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang

[10]Wawancara dengan Ibu Masruroh Tanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

ada seperti brosur, surat kabar dan sebagainya. Hal itu di perkuat oleh pernyataan yang di ungkapkan oleh Ibu Hartatik, S.Pd, M.Pd Selaku Guru Bahasa Inggris, bahwa:

> "Memperkuat jawaban dari Ibu Masruroh bahwa dalam proses input atau perekrutan calon tenaga pendidik kami juga menyiapkan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima".[11]

Hal itu juga di perkuat dengan jawaban dari Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah, bahwa:

> "Dalam proses input tenaga pendidik terutama dalam hal perekrutan sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh bapak ibu guru yang sudah di wawancarai bahwa semua itu adalah proses yang dilakukan saat hendak melakukan input atau perekrutan calon pendidik seperti pembentukan panitia, pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, penetapan prosedur pendaftaran guru baru, fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru. Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, surat kabar dan sebagainya. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakukan baik dari kepolisian.".[12]

[11] Wawancara dengan Ibu HartatikTanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

[12] wancara dengan Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah Tanggal 28 November 2020 Pukul 11.00 WIB

Jawaban dari beberapa guru dan juga kepala madrasah di ungkapkan juga oleh Bapak Danang Santoso,S. Pd, bahwa:

> "Perekrutan sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh bapak ibu guru yang sudah di wawancarai bahwa semua itu adalah proses yang dilakukan saat hendak melakukan input atau perekrutan calon pendidik seperti pembentukan panitia, pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, penetapan prosedur pendaftaran guru baru, fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru".[13]

c. Seleksi pelamar

Seleksi pelamar adalah suatu tahap dimana pelamar yang ingin menjadi tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan akan menjalani masa seleksi hal tersebut untuk menentukan tenaga pendidik yang baik, berpofesional, mampu menjalankan apa yang akan menjadi tugasnya. Berikut yang ungkapan Ibu Masruroh selalaku guru akidah Akhlak, bahwa: "Input yang dilakukan di madrasah ini melalui tes tulis dan juga tes lesan yang di di jadwalkan oleh madrasah"[14]

Hal itu di perkuat oleh pernyataan yang di ungkapkan oleh Ibu Hartatik, S.Pd, M.Pd Selaku Guru Bahasa Inggris, bahwa "Beliau mengatakan hal yang sama yaitu input di lakukan dengan dua tahap

[13] wancara dengan Bapak Danang Santoso,S. Pd, Tanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

[14] Wawancara dengan Ibu Masruroh Tanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

tes yaitu tes wawancara dan tes tulis yang dilakukan serentak dengan calon tenaga pendidik"[15]

Hal itu juga di perkuat dengan jawaban dari Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah, bahwa:

> "Untuk input yang dilakukan di madrasah ini berkaitan dengan peningkatan kualitas yang berbeda di madrasah ini baik untuk tenaga pendidik dan juga peserta didik yaitu dengan dua tahap yaitu tes tulis dan juga tes lisan. Tes lisan langsung di tanggani oleh kepala madrasah bersama kepala yayasan". [16]

Jawaban dari beberapa guru dan juga kepala madrasah di ungkapkan juga oleh Bapak Danang Santoso,S. Pd, bahwa "Beliau mengatakan hal yang sama yaitu input di lakukan dengan dua tahap tes yaitu tes wawancara dan tes tulis yang dilakukan serentak dengan calon tenaga pendidik".

Dari beberapa jawaban yang peneliti pertanyakan kepada narasumber maka untuk menindak lanjuti hal tesebut kepala madrasah tidak berhenti atau tidak diam saja setelah diadakannya dua tersebut. Untuk meningkatkan kualitas madrasah kepala madrasah juga membuat strategi dengan mengikutsertakan pendidik dalam kegiatan seperti workshop, diklat, pelatihan dengan adanya hal tersebut tenaga pendidik akan mendapatkan ilmu yang lebih bermanfaat lagi dan tentunya untuk meningkatkan kualitas madrasah. Strategi yang dilakukan diantaranya:

---

[15] Wawancara dengan Ibu Hartatik , S.Pd, M.Pd Tanggal 28 November 2019 Pukul 09.00 WIB

[16] wancara dengan Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah Tanggal 28 November 2019 Pukul 11.00 WIB

1) Peningkatan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan ibu Dra. Masruroh beliau mengungkapkan,

> "Bahwa Bapak Daroini selaku keplaa madrasah selalu mengikutsertakan guru dalam *workshop* dan seminar sesuai dengan kompetensi guru masing-masing. Guru yang dikirim untuk mengikuti *workshop* dan seminar selalu bergantian dikirim dalam kegiatan tersebut untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Agar guru dapat mengajar secara profesional dan menguasai semua kompetensi sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Selain *workshop* dan seminar ada MGMP yang wajib ini menurut bu masruroh wajib diikuti semua guru mata pelajaran".[17]

Berdasarkan wawancara saua dengan ibu Hartatik beliau mengatakan,

> "bahwasanya untuk meningkatkan mutu kualitas madrasah bapak kepala madrasah juga selalu mengikutsertakan guru dalam seminar, diklat, *workshop* dan MGMP untuk meningkatkan kualitas guru".[18]

Berdasarkan wawancara dengna kepala madrasah Bapak Daroini beliau mengatakan

> "bahwasanya untuk meningkatkan sumber daya manusia selalu di adakan MGMP atau ibu bapak guru juga di ikutkan MGMP dengan mata pelajaran yang sama se Kabupaten Tulungagung dan mereka juga memiliki tempat untuk bertemu dan *sharing* dengan guru mata pelajaran yang sama yang mengajar di sekolah lain. Selain MGMP madrasah juga mengikutkan seminar dan *workshop* buat ibu bapak guru".[19]

---

[17] Wawancara dengan Ibu Masruroh Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

[18] Wawancara dengan Ibu Hartatik , S.Pd, M.Pd Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

[19] wancara dengan Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah Tangal 2 Desember 2019 Pukul 11.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Bapak Danang Santoso beliau mengatakan

> "hal yang sama dengan guru yang lainnya bahwasanya untuk meningkatkan mutu kualitas madrasah bapak kepala madrasah juga selalu mengikutsertakan guru dalam seminar, diklat, *workshop* dan MGMP untuk meningkatkan kualitas guru serta profesional guru dalam menjalankan tugasnya".[20]

2) Peningkatan Dari Dalam

Untuk peningkatan dari dalam ini menurut ibu Masruroh seperti halnya saat

> "Diadakan diskusi atau rapat oleh kepala madrasah beliau selalu memberikan motivasi-motivasi yang membangun untuk bapak ibu guru di madrasah dalam mendidik dan menjalankan apa yang menjadi tugasnya di madrasah. Namun benurut beliau kepala madrasah memiliki suatu rencana dan strategi yaitu kepala madrasah memiliki rencana akan mengadakan seminar di MTs Imam Al Ghozali itu sebuah ide yang sangat bagus menurut ibu Masruroh namun sampai saat ini kepala madrasah dan madrasah belum bisa mewujudkannya atau dalam tahap perwujudan hal tersebut yang menjadi kendalanya adalah keuangan yang kurang".[21]

Menurut bu Hartatik seperti yang diungkapkan oleh Ibu Masruroh bahwa:

> "Untuk peningkatan dari dalam ini seperti halnya saat diadakan diskusi atau rapat oleh kepala madrasah beliau selalu memberikan motivasi-motivasi yang membangun untuk bapak ibu guru di madrasah dalam mendidik dan menjalankan apa yang menjadi tugasnya di madrasah".[22]

---

[20] wawancara dengan Bapak Danang Santoso,S. Pd, Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

[21] Wawancara dengan Ibu Masruroh Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

[22] Wawancara dengan Ibu Hartatik , S.Pd, M.Pd Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

Untuk peningkatan dari dalam ini menurut Bapak Danang Santoso sama dengan hasil wawancara saya dengan guru lainnya

> "Bahwasanya untuk peningkatan dari dalam yaitu seperti halnya saat diadakan diskusi atau rapat oleh kepala madrasah beliau selalu memberikan motivasi-motivasi yang membangun untuk bapak ibu guru di madrasah dalam mendidik dan menjalankan apa yang menjadi tugasnya di madrasah".[23]

3) Gaya kepemimpinan

Untuk gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah yaitu dengan "Menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan paternalistik ini ungkapan dari ibu Masruroh".[24]

Jawaban yang diungkapakan oleh Ibu Hartatik sama dengan yang di ungkapkan leh Ibu Masruroh yaitu:

> "Bahwasanya untuk gaya kepemimpinan kepala madrasah yang diungkapkan oleh beliau sama dengan apa yang diungkapkan oleh Ibu Masruroh bapak kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan yang demokrastis dan paternalistik".[25]

Berdasarkan hasil saya wawancara saya dengan Bapak Daroini bahwasanya beliau memipin madrasah

> "Menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis dan juga peternalistik. Alasan beliau menggunakan gaya kepempinan tersebut agar karyawan tidak merasa tertekan dan beliau beranggapan bahwa karyaean tenaga pendidik

[23] wawancara dengan Bapak Danang Santoso,S. Pd, Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

[24] Wawancara dengan Ibu Masruroh Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

[25] Wawancara dengan Ibu Hartatik , S.Pd, M.Pd Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

> dan tenaga kependidikan butuh bimbingan untuk meningkatan kualitas".[26]

Berdasarkan hasil saya wawancara saya dengan Bapak Danang selaku guru

> "Bahwasanya diungkapkan oleh beliau sama dengan apa yang diungkapkan oleh Ibu Masruroh dan Ibu Hartatik bapak kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan yang demokrastis dan paternalistik".[27]

Berikut adalah dokumentasi madrasah dalam meningkatkan kualitas madrasah melalui tenaga pendidik denganpeningkatan dari dalam dan juga mengikutkan kegiatan workshop

Gambar 4.1 Dokumentasi Workshop di Kemenag[28]

[26]wawancara dengan Bapak Bapak Daroini, Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

[27] wawancara dengan Bapak Danang Santoso,S. Pd, Tanggal 2 Desember 2019 Pukul 09.00 WIB

[28] Dokumentasi Workshop di Kemenag Tanggal 28 Agustus 2019 Pukul. 08.00 WIB

Gambar 4.2 Dokumentasi Rapat Bulanan[29]

3. Kendala Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik di MTs Imam Al Ghozali

Pada kendala kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MTs Imam Al Ghozali yaitu pengelolaan guru kurang maksimal. Seperti yang ungkapan Ibu Masruroh selalaku guru akidah Akhlak, bahwa "Kendala yang dialami yaitu kurang maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia dan juga dalam keuangan"[30]

Hal itu di perkuat oleh pernyataan yang di ungkapkan oleh Ibu Hartatik, S.Pd, M.Pd Selaku Guru Bahasa Inggris, bahwa "Kendala yang dialami di madrasah ini yaitu mengenai kurang maksimalnya

[29] Dokumentasi Rapat Bulanan Tanggal 01 Agustus 2019 Pukul. 08.00 WIB
[30] Wawancara dengan Ibu Masruroh Tanggal 30 November 2019 Pukul 09.00 WIB

pengelolaan sumber daya manusia dan juga dalam keuangan yang sangat dibutuhkan"[31]

Jawaban dari beberapa guru dan juga kepala madrasah di ungkapkan juga oleh Bapak Danang Santoso,S. Pd, bahwa "Berdasarkan ungkapan beliau bahwa kendala yang dialami di madrasah ini yaitu mengenai kurang maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia dimana hal ini sangat dibutuhkan oleh guru dan juga dalam keuangan yang sangat dibutuhkan"[32]

Hal itu juga di perkuat dengan jawaban dari Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah, bahwa "Berdasarkan ungkapan beliau bahwa kendala yang dialami di madrasah ini yaitu mengenai kurang maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia dimana hal ini sangat dibutuhkan oleh guru dan juga dalam keuangan yang sangat dibutuhkan"[33]

4. Solusi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik di MTs Imam Al Ghozali

Berdasarkan fokus saya yang ke tiga berkaitan solusi dalam menangani kendala-kendala yang ungkapan Ibu Masruroh selalaku guru akidah Akhlak, bahwa:

---

[31] Wawancara dengan Ibu Hartatik , S.Pd, M.Pd Tanggal 30 November 2019 Pukul 09.00 WIB

[32] wawancara dengan Bapak Danang Santoso,S. Pd, Tanggal 30 November 2019 Pukul 09.00 WIB

[33] wawancara dengan Bapak Bapak Daroini, Tanggal 30 November 2019 Pukul 09.00 WIB

> "Berdasarkan kendala yang telah diungkapkan maka solusi dalam mengatasi kendala yang dialami yaitu kurang maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia dan juga dalam keuangan yaitu dengan mengikutkan guru dalam workshop, diklat, pelatihan dan lain-lain"[34]

Hal itu di perkuat oleh pernyataan yang di ungkapkan oleh Ibu Hartatik, S.Pd, M.Pd Selaku Guru Bahasa Inggris, bahwa:

> "jawaban yang diberikan oleh ibu hartatik juga sama dengan apa yang diungkapkan oleh ibu masruroh yaitu berdasarkan kendala yang telah diungkapkan maha solusi dalam mengatasi kendala yang dialami yaitu kurang maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia dan juga dalam keuangan yaitu dengan mengikutkan guru dalam eorkshop, diklat, pelatihan dan lain-lain".[35]

Jawaban dari beberapa guru dan juga kepala madrasah di ungkapkan juga oleh Bapak Danang Santoso,S. Pd, bahwa:

> "untuk mengatasi kendala yang dialami madrasah diantaranya dengan meningkatkan kualitas SDM dengan mengikutkan guru atau tenaga pendidik dalam mengikuti diklat, workshop, pelatihan dan lain-lain dan untuk masalah keuangan kami dari pihak sekolah membuat strategi dalam promosi untuk menarik calon peserta didik"[36]

Hal itu juga di perkuat dengan jawaban dari Bapak Muh. Daroini, S.Pd, M.Pd.I selaku kepala madrasah, bahwa:

> "jawaban yang diberikan oleh kepoala madrasah sama dengan pak danang untuk mengatasi kendala yang dialami madrasah diantaranya dengan meningkatkan kualitas SDM dengan mengikutkan guru atau tenaga pendidik dalam mengikuti diklat, workshop, pelatihan dan lain-lain dan untuk masalah keuangan

[34] Wawancara dengan Ibu Masruroh Tanggal 30 November 2019 Pukul 09.00 WIB

[35] Wawancara dengan Ibu Hartatik , S.Pd, M.Pd Tanggal 30 November 2019 Pukul 09.00 WIB

[36] wawancara dengan Bapak Danang Santoso,S. Pd, Tanggal 30 November 2019 Pukul 09.00 WIB

kami dari pihak sekolah membuat strategi dalam promosi untuk menarik calon peserta didik"[37]

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan temuan data tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung. Berikut hasil temuan data wawancara:

1. Kondisi tenaga pendidik

   Sesuai dengan paparan sebelumnya, dapat dikemukakan hasil temuan sebagai berikut:

   a. Kondisi tenaga pendidik di madrasah semakin berkembang semakin berbenah diri untuk meningkatkan kualitas madrasah.

   b. Persiapan dalam mengajar dan saat mengajar sangatlah baik.

   c. Tenaga pendidik yang berada di madrasah terdiri dari guru PNS dan juga guru honorer dengan jumplah guru 16.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas Madrasah melalui input

   Sesuai dengan paparan sebelumnya, dapat dikemukakan hasil temuan sebagai berikut:

[37] wawancara dengan Bapak Bapak Daroini, Tanggal 30 November 2019 Pukul 09.00 WIB

a. Perencanaan Input Pendidik. Perencanaan input yang di madrsah ini dilakukan dengan analisis pekerjaan. analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

b. Proses input, adalah melakukan persiapan guru baru agar sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi pembentukan panitia, pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakukan baik dari kepolisian

c. Seleksi, untuk input yang dilakukan di madrasah ini berkaitan dengan peningkatan kualitas yang bebrada di madrasah ini baik untuk tenaga pendidik dan juga peserta didik yaitu dengan dua tahap yaitu tes tulis dan juga tes lisan. Tes lisan langsung di tanggani oleh kepala madrasah bersama kepala yayasan.

d. Setelah input berlangsung dan mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasinya maka langkah seanjutnya melakukan pembinaan seperti peningkatan SDM dengan mengikutkan guru dalam workshop, pelatihan, diklat dan lain-lain.

3. Kendala Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas Madrasah melalui tenaga pendidik

Sesuai dengan paparan sebelumnya, dapat dikemukakan hasil temuan sebagai berikut:

a. Kendala yang utama yang dialami madrasah yaitu dalam hal kurang maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia adalah faktor utama peningkatan kualitas madrasah.

b. Kendala yang kedua berkaitan dengan keuangan yang sangat dibutuhkan oleh madrasah untu kelancaran dan biaya operasional personalia ataupun madrasah.

4. Solusi kepala madrasah dalam mengatasi kendala-kendala yang sudah terpaparkan diatas

Sesuai dengan paparan sebelumnya, dapat dikemukakan hasil temuan sebagai berikut:

a. Berdasarkan kendala yang dialami kepala madrasah maka kepala madrasah mengunakan solusi dengan mengikutkan tenaga pendidk untuk mengikuti workshop, seminar, pelatihan dan lain-lain hal tersebut untuk meningkatkan kualitas dari guru itu sendiri dan juga untuk meningkatkan kemampuan profesional guru tersebut. Dengan adanya hal tersebut guru semakin terbantu untuk meningkatkan kaulitas personalnya dan juga kualitas madrasah.

b. Dalam hal ini keuangan juga sangat diperlukan oleh pihak madrasah maka dari itu madrasah menekankan para promosi untuk menarik peserta didik. Alasan madrasah menggunakan promosi karena sebagai mana diketaui bahwa beberapa tahun yang lalu keuangan madrasah membaik semakin berkurang siswa maka keuangan madrasah juga berkurang.

C. Analisis Data

Setelah data diketahui sebagaimana yang penulis sajikan pada fakta temuan peneliti di atas, maka sebagai tindak lanjut dari penelitian ini yaitu menganalisis data-data yang terkumpul dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif secara terperinci.

Strategi kepala madrasah dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung. Adapun strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam

meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung adalah sebagai berikut:

1. **Kondisi Tenaga Pendidik di MTs Imam Al Ghozali, Panjerejo, Tulungagung**

   Pada penelitian ini berdasarkan paparan data yang telah peneliti dapatkan bahwasanya peneliti melakukan reduksi data dari beberapa hasil wawancara dan juga observasi, setelah itu penyajian data dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan berikut adalah analisis berkaitan dengan poin kondisi tenaga pendidik.

   Tenaga pendidik yang berada di madrasah ini sebenarnya memiliki semangat tinggi dan juga memiliki kompetensi yang baik. Apabila di dukung dengan peningkatan sumber daya manusia pastinya akan memiliki kemampuan yang lebih baik lagi. Semakin berkembangnya MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung, maka lembaga pendidikan ini terus berbenah diri, salah satunya melalui penggunaan tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pendidik tersebut. Karena guru atau pendidik sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan itu sendiri. Sedangkan tenaga kependidikan yang lain (karyawan) mempunyai peranan penting untuk menopang tercapainya tujuan tersebut. Untuk menuju lembaga yang berkualitas maka seluruh SDM yang ada harus berkualitas pula. Untuk itu sejak menerima calon tenaga kependidikan yang baru melalui cara perekrutan yang profesional yaitu disesuaikan dengan bidangnya

masing-masing. MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagungterdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik diantaranya guru baik yang berstatus PNS atau GTY (Guru Tetap Yayasan), guru honorer sedangkan tenaga kependidikan terdiri dari tenaga administrasi/ K. TU, operator Madrasah dan karyawan/staf. Adapun jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan seluruhnya ada 16 orang. Ada beberapa guru dengan tambahan bidang yang lain diantaranya: ada guru dengan TU, guru dengan bendahara, guru dengan wakil, dan guru dengan mentoring.

2. **Strategi Kepala Madsarah dalam Meningkatkan Kualitas melalui Input di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung**

Strategi yang digunakan kepala madrasah dalam hal ini yaitu dengan Untuk input yang dilakukan di madrasah ini berkaitan dengan peningkatan kualitas yang berada di madrasah ini baik untuk tenaga pendidik dan juga peserta didik yaitu dengan Perencanaan Input Pendidik yang di madrsah ini dilakukan dengan analisis pekerjaan. analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Perencanaan input ini sangat berkaitan dengan apa atau jabatan yang akan di duduki calon pendidik nanti setelah lolos dan diterima di madrasah ini agar mengerti tugas dan tanggung jawabnya.dalam hal ini kepala madrasah bersama guru atau tenaga personalia yang berada di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo,

Tulungaung, membuat perencanaan ini melalui rapat bersama dengan kepala madrasah. Dalam hal perencanaan input pihak madrasah bersama-sama bermusyawarah untuk kejelasan tugas dan tanggung jawab calon pendidik yang akan di umumkan melalui media sosial. Dengan begitu pendidik dapat mengetahui informasi dari berbagai spesifikasi pekerjaan. Dengan hal ini pegawai bisa bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut.

Proses input, adalah melakukan persiapan guru baru agar sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi pembentukan panitia, pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, penetapan prosedur pendaftaran guru baru dll. Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, surat kabar dan sebagainya. Setelah itu Untuk calon tenaga pendidik atau guru yang ingin melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakukan baik dari kepolisian.

Untuk input yang dilakukan di madrasah ini berkaitan dengan peningkatan kualitas yang Bebrada di madrasah ini baik untuk tenaga pendidik dan juga peserta didik yaitu dengan dua tahap yaitu tes tulis dan juga tes lisan. Tes lisan langsung di tanggani oleh kepala madrasah bersama kepala yayasan.

Dari beberapa jawaban yang peneliti pertanyakan kepada narasumber maka untuk menindak lanjuti hal tesebut kepala madrasah tidak berhendi atau tidak diam saja setelah diadakannya dua tersebut. Untuk meningkatkan kualitas madrasah kepala madrasah juga membuat strategi dengan mengikutsertakan pendidik dalam kegiatan seperti workshop, diklat, pelatihan dengan adanya hal tersebut tenaga pendidik akan mendapatkan ilmu yang lebih bermanfaat lagi dan tentunya untuk meningkatkan kualitas madrasah. Strategi yang dilakukan diantaranya:

a. Peningkatan Sumber Daya Manusia mengikutsertakan guru dalam *workshop* dan seminar sesuai dengan kompetensi guru masing-masing. Guru yang dikirim untuk mengikuti *workshop* dan seminar selalu bergantian dikirim dalam kegiatan tersebut untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Agar guru dapat mengajar secara profesional dan menguasai semua kompetensi sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Selain *workshop* dan seminar ada MGMP yang wajib ini menurut bu masruroh wajib diikuti semua guru mata pelajaran.

b. Peningkatan dari dalam, diadakan diskusi atau rapat oleh kepala madrasah beliau selalu memberikan motivasi-motivasi yang membangun untuk bapak ibu guru di madrasah dalam mendidik dan menjalankan apa yang menjadi tugasnya di madrasah. Namun benurut beliau kepala madrasah memiliki suatu rencana dan strategi yaitu kepala madrasah memiliki rencana akan mengadakan seminar di MTs Imam Al Ghozali itu sebuah ide yang sangat bagus menurut ibu Masruroh namun sampai saat ini kepala madrasah dan madrasah belum bisa mewujudkannya atau dalam tahap perwujudan hal tersebut yang menjadi kendalanya adalah keuangan yang kurang.

c. Gaya Kepemimpinan, Menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis dan juga peternalistik. Alasan beliau menggunakan gaya kepempinan tersebut agar karyawan tidak merasa tertekan dan beliau beranggapan bahwa karyaean tenaga pendidik dan tenaga kependidikan butuh bimbingan untuk meningkatan kualitas. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis, bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja, dan dapat mengarahkan diri sendiri. Gaya kepemimpinan demokatris mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan

keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Kepemimpinan paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang lebih ditekankan dengan kepemimpinan yang ke ibuan dengan sfat menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak atau blum dewasa atau anak sendiri yang perlu di bimbing, bersikap melindungu, jarang memberikan bawahan kesempatan berinisiatif untuk mengambil keputusan sendiri, tidak memberikan bawahan kesempatan untuk berinisiatif, dan slelalu bersikap mau tahu. Kelebihan gaya kepemimpinan ini yaitu pemimpin pasti memiliki sikap yang tegas dalam mengambl keputusan, bawahan merasa aman karena mendapat perlindungan. Kelemahan gaya kepemimpinan ini yatu bawahan tidak mempunyai inisiatif karena tidak ada ruang untuk memberi masukan, keputusan diambil karena dirinya sudah melakukan yang benar buakan musyawaroh, daya imajinasi rendah karena tidak ada kesempatan untuk menggungkapkan kreativitasnya

3. **Kendala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Melalui Tenaga Pendidik di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung**

Pada penelitian ini berdasarkan paparan data yang telah peneliti dapatkan bahwasanya peneliti melakukan reduksi data dari

beberapa hasil wawancara dan juga observasi, setelah itu penyajian data dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan berikut adalah analisis berkaitan dengan poin kondisi tenaga pendidik.

SDM yang berada di MTs Imam Al Ghozali bisa dikatakan baik dan memiliki semangat untuk meju walaupun kurang maksimal dalam mengelola sumber daya manusia yang berada di madrasah sehinggal hal tersebut dalam meningkatkan kendala dalam meningkatkan kualitas madrasah madrasah.

Kendala yang lainnya diantaranya dalam hal keuangan dimana keuangan dalam suatu hal yang sangat penting dan utama dalam sebuah lembaga pendidikan. Anggaran dana atau pembiayaan sangatlah dibutuhkan oleh pihak MTs Imam Al Ghozali terutama dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Anggaran dana tersebut salah satunya digunakan untuk mengikut sertakan guru dalam workshop, seminar, diklat, pelatihan dan sebagainya.

4. **Solusi Kepala Madrasah dalam Mengatasi Kendala dalam Meningkatkan Kualitas madrasah di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung**

Berdasarkan permasalahan yang dialami oleh madrasah atau kendala yang di alami madrasah mengenai kurang maksimalnya SDM dan juga anggaran yang berada di madrasah, maka lembaga mengambil

solusi untuk mengatasi kendala tersebut atau permasalahan tersebut. Karena sebagaimana diketahui bahwa sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam meningkatkan kualitas madrasah. Tanpa adanya sumber daya maka lembaga tidak akan berjalan dengan lancar bahkan berhenti. Maka dari itu dalam menggatasi kendala mengenai sumber daya manusia maka madrasah terkhusus kepala madrasah mengikutkan tega pendidik dalam pelatihan, diklat, workshop dan lain-lain hal tersebut untuk meningkatkan kualitas dari guru itu sendiri dan juga untuk meningkatkan kemampuan profesional guru tersebut. Dengan adanya hal tersebut guru semakin terbantu untuk meningkatkan kaulitas personalnya dan juga kualitas madrasah.

Berkaitan dengan kendala yang kedua yaitu dalam hal keuangan. Dimana keuangan adalah sumber baiya operasional madrasah yang digunakan untuk memajukan madrasah untuk mneingkatkan kualitas madrasah. Anggaran biaya dalam pendidikan terdiri dari dua sisi yang berkaitan satu sama lain, yaitu sisi anggaran penerimaan dan sisi anggaran pengeluaran untuk mencapai tujuan pendidikan. anggaran penerimaan adalah anggaran yang diterima oleh madrasah setiap tahunnya dari sumber resmi dan diterima secara langsung. Anggaran pengeluaran adalah jumlah uang yang dipergunakan untuk keperluan madrasah misalnya untuk meningkatkan kualitas tinggal ke profesionalan seorang tenaga pendidik dan kependidikan seperti membiayai guru mengikuti workshop, seminar, pelatihan dan lain-

lainDalam hal ini keuangan juga sangat diperlukan oleh pihak madrasah maka dari itu madrasah menekankan para promosi untuk menarik peserta didik. Alasan madrasah menggunakan promosi karena sebagai mana diketaui bahwa beberapa tahun yang lalu keuangan madrasah membaik semakin berkurang siswa maka keuangan madrasah juga berkurang. Anggaran dana tersebut diperoleh menalui bantuan dari siswa, sumbangan dari orang tua siswa dan lain-lain.