

BAB V

PEMBAHASAN

Dalam bab V ini akan disajikan dan dibahas mengenai hubungan teori dengan temuan saat dalam penelitian. Terkadang teori yang kita gunakan dengan yang berada di lapangan berbeda. Maka dari itu perlu dikaji dengan mendalam.

Berkaitan dengan judul skripsi ini, serta untuk menjawab fokus penelitian yang sudah dibuat pada bab awal maka pada bab V akan dikaji satu persatu secara mendalam sebagaimana telah tercantung dalam fokus penelitian, yaitu 1) kondisi tenaga pendidik, 2) Strategi kepala madrasah dalam input tenaga pendidik, 3) kendala-kendala dalam meningkatkan kualitas madrasah, 4) solusi yang diberikan kepala madrasah.

A. Kondisi Tenaga Pendidik di Mts Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung

Semakin berkembangnya tahun maka kondisi tenaga pendidik di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung semakin bebenah diri semakin baik semakin maju. 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 MTs Imam Al Ghozali merekrut, memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang baru

melalui cara tes, wawancara dan nilai yang sudah diperoleh selama duduk di bangku kuliah dengan kriteria profesional yaitu disesuaikan dengan bidangnya masing-masing sesuai UU yang telah dijabarkan di BAB II bahwa dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 2, guru diartikan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan prasyarat untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.¹

MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung terdiri 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. Disini tenaga kependidikan tugasnya sesuai dengan teori yang terdapat di perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yaitu:

“UUSPN NO. 20 Tahun 2003, khusus BAB I Pasal 1 ayat (5) menyatakan bahwa tenaga kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang diabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dan pasal 39 ayat (1) menjelaskan bahwa tenaga kependidikan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan,

¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional “Pedoman Kinerja Kualifikasi dan Kompetensi Guru”*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2014), hal. 24

pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.²

B. Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas Madrasah melalui Inputdi MTs Imam Al Ghozali Desa Panjerejo Kabupaten 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 madrasah 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. Proses input dan 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

² Boedak Riweh Thea, *Jenis-jenis Tenaga Kependidikan Beserta Tugas Dan Tanggung Jawabnya*, <https://id.scribd.com/doc/87547562/jenis-jenis-tenaga-kependidikan-beserta-tugas-dan-tanggung-jawabnya> Diakses pada Tanggal 5 September 2019 Pukul 17.13 WIB

tulis dan juga tes lisan. Tes lisan langsung di tangani oleh kepala madrasah bersama kepala yayasan.³

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:

1. Peningkatan sumber daya manusia

Peningkatan SDM merupakan salah satu strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung. Guru dan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu madrasah. Sebagai salah satu komponen pada sistem madrasah, maka keadaan guru dan karyawan harus dipertimbangkan sedemikian rupa sehingga dapat diproses untuk meningkatkan kompetensinya.

Dalam KBBI edisi ke dua tahun 1991 guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar. Sementara di dalam:

“Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 2, guru diartikan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan prasyarat untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu”.⁴

³ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Bandung: Rosdakarya, 2007). hlm. 30-32.

⁴ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional “Pedoman Kinerja Kualifikasi dan Kompetensi Guru”*., hal. 24

Dengan adanya hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa MTs Imam Al Ghozali meningkatkan mutu SDM yaitu dengan mengikutsertakan guru dan karyawan dalam kegiatan workshop, seminar, diklat, dan sebagainya ini diharapkan guru dan karyawan dapat menjadi seorang guru yang profesional sesuai dengan kompetensinya sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen NO. 14 Tahun 2005 pasal 2.

2. Peningkatan dari dalam

Peningkatan dari dalam merupakan salah satu strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan guru. Peningkatan dari dalam ini berupa pemberian materi dan motivasi kerja yang disampaikan oleh kepala madrasah ketika rapat bersama guru dan karyawan di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung Peningkatan dari dalam yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu sering memberikan motivasi kepada bapak ibu guru baik secara langsung atau saat ada rapat di madrasah hal tersebut memang sederhana namun memiliki manfaat dan dampak yang besar buat semangat bapak dan ibu guru dalam bekerja.

Sebagai motivator, menggunakan strategi yang dapat memotivasi warga sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui peraturan lingkungan

fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB)⁵

3. Seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

Seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lakukan dengan tes dan juga wawancara secara langsung oleh kepala madrasah dan juga kepala yayasan dan di samping melihat itu juga melihat IPK atau nilai dari calon tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini bermaksudkan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang masuk adalah sebuah tenaga pendidik yang berkualitas, pofeional dalam bekerja.

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 MTs Imam Al Ghozali merekrut, memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang baru melalui cara tes, wawancara dan nilai yang sudah diperoleh selama duduk di bangku kuliah dengan kriteria

⁵E Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hal. 27

profesional yaitu disesuaikan dengan bidangnya masing-masing sesuai

UU yang telah dijabarkan yaitu:

“BAB II bahwa dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 2, guru diartikan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan prasyarat untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu”.⁶

4. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi mutu madrasah. Sebagai salah satu komponen pada sistem madrasah, maka gaya kepemimpinan yang diterapkan harus di pertimbangkan sedemikian rupa sehingga dapat diproses untuk meningkatkan kompetensinya. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan diharapkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan juga peserta didik di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung semakin termotivasi untuk bersama-sama meningkatkan mutu madrasah. Dengan adanya dua gaya kepempinan yang diterapkan oleh kepala madrasah yang pertama gaya kepemimpinan demokratis atau mempertimbangkan keputusan bersama akan membuat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab atas keputusan bersama yang di hasilkan dari musyawarah. Suatu yang di hasilkan dari keputusan bersama atau mufakat akan di jalankan dengan sungguh-sungguh. Yang kedua, seorang kepala madrasah terkadang juga menggunakan gaya kepemimpinan paternalistik dimana gaya

⁶ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional “Pedoman Kinerja Kualifikasi dan Kompetensi Guru”*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2014), hal. 24

kepemimpinan yang lebih ditekankan kepada gaya yang keibuan dengan sifat menganggap bahwa manusia sebagai manusia yang belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dibimbing. Bersikap melindungi, tegas namun bawahan merasa terlindungi.

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 demokratis 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.

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis, keputusan dan kebijakan diambil melalui diskusi, mengembangkan ke kreativian dari bawahan, bawahan merasa percaya diri serta nyaman, bawahan merasa bersemangat karena di perhatikan. Kelemahan gaya kepemimpinna ini yaitu proses pengambilan keputusan akan lama, sulit mencapai kata amufakat karena setiap dalam musyawarah pendapat setiap orang berbeda-beda, akan

memunculkan konflik jika pengambilan keputusan diambil tidak sesuai dan ego masing-masing anggota tinggi.

C. kendala kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas madrasah melalui tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Imam Al Ghozali Desa Panjerejo Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber bahwasanya kendala kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah melalui tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Anggaran Dana

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-lain.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2007 pasal 62 disebutkan bahwa:⁷

⁷ M. Ansori Ardiansyah, Teori-teori Pembiayaan Pendidika, <https://kabar-pendidikan.blogspot.com> Diakses tanggal 11 Januari 2020 pukul 19.30 WIB

- 1) Pembiayaan pendidikan terdiri dari biaya investasi, biaya operasional dan biaya personal.
- 2) Biaya investasi suatu pendidikan meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia.
- 3) Biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan peserta didik untuk mengikuti pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.
- 4) Biaya operasional meliputi gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji. Biaya pendidikan tidak langsung meliputi daya, air, jasa, telekomunikasi, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajar, asuransi, dan lain sebagainya.

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.

2. SDM (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia yang berada di MTs Imam Al Ghozali bisa dikatakan memiliki semangat yang baik walaupun ada guru yang usianya sudah tua. Berikut beberapa kendala yang berada di MTs Imam Al Ghozali dari hasil pengamatan serta observasi:

a) SDM

SDM yang berada di MTs Imam Al Ghozali bisa dikatakan baik dan memiliki semangat untuk maju walaupun ada guru yang usianya tua hal ini yang menjadi salah satu kendala dalam meningkatkan mutu madrasah. Di dalam bukunya Mulyasa dikatakan “Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

yang tersedia di sekolah”.⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan mutu kualitas sebuah lembaga yang berada di bawah pengawasan dan pengendalian kepala madrasah.

1) Lulusan Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua tahun 1991, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya) mengajar. Sementara dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 2, guru diartikan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan prasyarat untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.⁹ Maka dari itu pendidikan terakhir guru juga mempengaruhi kualitas atau mutu sebuah lembaga yang menjadi tempat bekerjanya. Di setiap orang yang akan menyekolahkan anaknya pasti memperhatikan dan melihat bagaimana guru yang mengajar di lembaga tersebut, apa pendidikan gurunya dan lain-lain. Untuk MTs Imam Al Ghozali tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kebanyakan masih S1 adapun yang S2 baru beberapa saja.

⁸ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 151

⁹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional “Pedoman Kinerja Kualifikasi dan Kompetensi Guru”*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2014), hal. 24

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi siswa pada pendidikan anak baik pendidikan formal, dasar, dan pendidikan menengah. Guru disebut pendidik professional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak. Pendidikan merupakan suatu rekayasa untuk mengendalikan *learning* guna mencapai tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien.

Di MTs Imam Al Ghozali yang menjadi strategi kepala madrasah untuk meningkatkan madrasah melalui tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu di antaranya:

2) Peningkatan SDM

Peningkatan SDM merupakan salah satu strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung. Guru dan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu madrasah. Sebagai salah satu komponen pada sistem madrasah, maka keadaan guru dan karyawan harus dipertimbangkan sedemikian rupa sehingga dapat diproses untuk meningkatkan kompetensinya.

Dengan adanya hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa MTs Imam Al Ghozali meningkatkan mutu SDM yaitu dengan mengikutsertakan guru dan karyawan dalam kegiatan

workshop, seminar, diklat, dan sebagainya ini diharapkan guru dan karyawan dapat menjadi seorang guru yang profesional sesuai dengan kompetensinya sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen NO. 14 Tahun 2005 pasal 2 guru diartikan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan prasyarat untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.¹⁰

3) Peningkatan dari dalam

Peningkatan dari dalam merupakan salah satu strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan guru. Peningkatan dari dalam ini berupa pemberian materi dan motivasi kerja yang disampaikan oleh kepala madrasah ketika rapat bersama guru dan karyawan di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung Peningkatan dari dalam yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu sering memberikan motivasi kepada bapak ibu guru baik secara langsung atau saat ada rapat di madrasah hal tersebut memang sederhana namun memiliki manfaat dan dampak yang besar buat semangat bapak dan ibu guru dalam bekerja.

Sebagai motivator, menggunakan strategi yang dapat memotivasi warga sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai

¹⁰ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional "Pedoman Kinerja Kualifikasi dan Kompetensi Guru"*., hal. 24

motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB)¹¹

4) Supervisi KBM

Supervisi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah sebagai seorang pemimpin. Kegiatan ini berupa kunjungan kelas yang bertujuan untuk mengetahui proses pembelajaran di dalam kelas. Kegiatan ini dilakukan oleh kepala madrasah sendiri dengan cara melakukan kunjungan ke dalam kelas ketika proses pembelajaran sedang berlangsung. Serta analisa Rencana Proses Pembelajaran (RPP) yang dibuat guru, yang bertujuan mengetahui bagaimana nantinya ketika guru mengajar, metode yang digunakan, materi apa saja yang akan disampaikan. Sebagai supervisor, fokus kepada prinsip-prinsipnya, seperti interaksi yang konsultatif, hubungan kolegial, dan bukan hirarkis, diwujudkan dengan cara demokratis, fokus kepada tenaga pendidik dan kependidikan, dilaksanakan sesuai kebutuhan mereka, dan sifatnya adalah bantuan profesional. Kepala

¹¹E Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hal. 27

sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.¹²

Supervisi ini dilakukan oleh kepala madrasah Bapak Daroini yaitu dengan melihat kelengkapan dari pembelajaran bapak ibu guru dan kesiapan bapak ibu guru untuk mengajar di kelas seperti RPP, peralatan dan perlengkapan mengajar dan lain-lain.

5) Seleksi tenaga pendidik

Seleksi tenaga pendidik dilakukan dengan tes dan juga wawancara secara langsung oleh kepala madrasah dan juga kepala yayasan dan di samping melihat itu juga melihat IPK atau nilai dari calon tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini bermaksud agar tenaga pendidik dan kependidikan yang masuk adalah sebuah tenaga pendidik yang berkualitas, profesional dalam bekerja. 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

¹² E Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hal. 28

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 MTs Imam Al Ghozali merekrut, memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang baru melalui cara tes, wawancara dan nilai yang sudah diperoleh selama duduk di bangku kuliah dengan kriteria profesional yaitu disesuaikan dengan bidangnya masing-masing sesuai UU yang telah dijabarkan di BAB II bahwa:

“Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 2, guru diartikan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan prasyarat untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu”.¹³

6) Promosi

Promosi merupakan salah satu strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk rekrutmen peserta didik baru di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung. Peserta didik merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi mutu madrasah. Sebagai salah satu komponen pada sistem madrasah, maka keadaan siswa harus dipertimbangkan sedemikian rupa sehingga dapat diproses untuk meningkatkan kompetensinya.

¹³ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional “Pedoman Kinerja Kualifikasi dan Kompetensi Guru”*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2014), hal. 24

Melalui promosi diharapkan masyarakat tahu keberadaan MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung serta masyarakat mengetahui akan prestasi-prestasi dan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai oleh MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung sehingga masyarakat dapat menyekolahkan putra-putrinya ke MTs Imam Al Ghozali Panjerejo, Tulungagung.

Promosi madrasah menggunakan brosur, spanduk, dan juga mendatangi sekolah-sekolah dengan menonjolkan ekstra yang berada di madrasah seperti pramuka dan prestasi-prestasi yang sudah di dapatkan, drumb band, sholawat, dan qiro'ah. Guru yang profesional bukanlah guru yang hanya dapat mengajar dengan baik, tetapi juga guru yang dapat mendidik. Untuk ini, selain harus menguasai ilmu yang diajarkan dan cara mengajarkannya dengan baik, seorang guru juga harus memiliki akhlak yang mulia. Guru juga harus mampu meningkatkan pengetahuannya dari waktu ke waktu, sesuai dengan perkembangan zaman. Berbagai perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan adalah bidang ilmu pengetahuan dan teknologi juga harus diantisipasi oleh guru. Dengan demikian seorang guru tidak hanya menjadi sumber informasi, ia juga dapat menjadi motivator, inspirator, dinamisator, fasilitator, katalisator, evaluator dan sebagainya.¹⁴

7) Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah

¹⁴ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta Timur : Prenada Media, 2003), hal.147

Gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi mutu madrasah. Sebagai salah satu komponen pada sistem madrasah, maka gaya kepemimpinan yang diterapkan harus di pertimbangkan sedemikian rupa sehingga dapat diproses untuk meningkatkan kompetensinya. Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan diharapkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan juga peserta didik di MTs Imam Al Ghozali Panjerejo Tulungagung semakin termotivasi untuk bersama-sama meningkatkan mutu madrasah. Dengan adanya dua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah yang pertama gaya kepemimpinan demokratis atau mempertimbangkan keputusan bersama akan membuat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab atas keputusan bersama yang di hasilkan dari musyawarah. Suatu yang di hasilkan dari keputusan bersama atau mufakat akan di jalankan dengan sungguh-sungguh. Yang kedua, seorang kepala madrasah terkadang juga menggunakan gaya kepemimpinan paternalistik dimana gaya kepemimpinan yang lebih ditekankan kepada gaya yang keibuan dengan sifat menganggap bahwa manusia sebagai manusia yang belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dibimbing. Bersikap melindungi, tegas namun bawahan merasa terlindungi.¹⁵

¹⁵Rizqiyahratna, Tipe-tipe Kepemimpinan Beserta Kelebihan dan Kekurangannya, <http://www.google.com/amp/risqiyahratna.wordpress.com/2015/04/01tipe-tipe-kepemimpinan-beserta-kelebihan-dan-kekurangannya/amp> diakses pada tanggal 4 November 2019 pukul 3.34 WIB

D. Solusi Dari Adanya kendala kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas madrasah melalui tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Imam Al Ghozali Desa Panjerejo Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan beberapa kendala yang telah peneliti amati di MTs Imam Al Ghozali maka dari itu solusi yang bisa di ungkapkan sebagai berikut:

1. Anggaran Dana

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwasanya permasalahan anggaran belum juga terselesaikan oleh madrasah. Sebagaimana kita ketahui bahwa anggaran sangatlah penting dalam dunai pendidikan. 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-lain.¹⁶

Anggaran dana atau pembiayaan sangatlah dibutuhkan oleh pihak MTs Imam Al Ghozali terutama dalam peningkatan kualitas tenaga

¹⁶ Monica Muller, Anggaran Dana Pendidikan Indonesia, <http://www.google.com/amp/anggaran-dana-pendidikan-indonesia.com> diakses pada tanggal 11 Januari 2020 Pukul 17.00 WIB

pendidik dan tenaga kependidikan. Anggaran dana tersebut salah satunya digunakan untuk mengikut sertakan guru dalam workshop, seminar, diklat, pelatihan dan sebagainya. Solusi yang bisa peneliti ajukan adalah melalui peserta didik. Dimana telah peneliti ketahui bahwa di MTs Imam Al Ghozali jumlah peserta didik belum banyak maka dari itu melalui solusi peneliti berkaitan dengan promosi madrasah untuk menarik minat peserta didik untuk ke lembaga tersebut dengan begitu jika peserta didik bertambah akan mempengaruhi anggaran dana yang masuk di madrasah tersebut seperti tahun-tahun yang dulu peserta didik banyak banyak pemasukan banyak bantuan yang peserta didik berikan di madrasah ini.

2. SDM (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia yang berada di MTs Imam Al Ghozali bisa dikatakan memiliki semangat yang baik walaupun ada guru yang usianya sudah tua. Berikut beberapa kendala yang berada di MTs Imam Al Ghozali dari hasil pengamatan serta observasi. SDM yang berada di MTs Imam Al Ghozali bisa dikatakan baik dan memiliki semangat untuk meju walaupun ada guru yang usianya tua hal ini yang menjadi salah satu kendala dalam meningkatkan mutu madrasah. Di dalam bukunya Mulyasa dikatakan “Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah”.¹⁷

¹⁷ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 151

Solusi yang dapat di berikan oleh peneliti berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu dengan cara memberikan bantuan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berkaitan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu madrasah. Sebagai contoh saat dilakukannya sertifikasi guru yang sudah tua harus di bantu dalam melengkapi berkasnya hal tersebut dikarenakan berkas yang di kumpulkan banyak dan harus di urut sesuai peraturan dari kemenag.

3. Lulusan Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua tahun 1991, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya) mengajar. Sementara dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 2 “guru diartikan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan prasyarat untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.¹⁸

Maka dari itu pendidikan terakhir guru juga mempengaruhi kualitas atau mutu sebuah lembaga yang menjadi tempat bekerjanya. Di setiap orang yang akan memilihkan tempat pendidikan anaknya pasti memperhatikan dan melihat bagaimana guru yang mengajar di lembaga tersebut, apa pendidikan gurunya dan lain-lain. Untuk MTs Imam Al Ghozali tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kebanyakan masih S1

¹⁸ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional “Pedoman Kinerja Kualifikasi dan Kompetensi Guru”*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2014), hal. 24

adapun yang S2 baru beberapa saja. Walaupun tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di MTs Imam Al Ghozali masih S1 madrasah tersebut memiliki *top mother*. Solusi yang sudah peneliti lihat cara untuk selalu meningkatkan mutu di lembaga tersebut yaitu dengan mengikutsertakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti workshop, seminar, pelatihan, dan lain-lain. Hal tersebut wajib di lakukan pihak madrasah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang masih memiliki gelar S1.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi siswa pada pendidikan anak baik pendidikan formal, dasar, dan pendidikan menengah. Guru disebut pendidik professional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak. Pendidikan merupakan suatu rekayasa untuk mengendalikan *learning* guna mencapai tujuan yang direncanakan secara efektif dan efisien.

