

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada era dewasa ini, sumber daya manusia akan menjadi asal kekuatan yang makin penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia termasuk pada bidang pendidikan mempunyai kompetensi yang handal serta relevan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dikerjakan, maka pencapaian tujuan organisasi akan tercapai secara efektif serta efisien yang terwujud pada kinerja yang dijalannya atau pada kiprah dan tugas yang dilaksanakannya.²

Pendidikan berasal dari kata *learner* yang berarti pembinaan, pendampingan, pembinaan dan pelatihan.³ Pendidikan merupakan faktor penentu yang penting dalam kehidupan sebuah negara yang beradab. Kemajuan suatu negara sangat tergantung pada tingkat pendidikan yang diterimanya. Penyelenggaraan sistem pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara *moral-spiritual* dan *intelektual-profesional*.⁴ Keberhasilan pembangunan pendidikan tergantung pada banyak faktor, yaitu keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, dana, sarana dan prasarana, serta metode.

² Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2013), hlm. 214-215.

³ Abuddin Nata, *Sosiologi Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 59.

⁴ Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah & Mutu Pendidikan*, (Jakarta: PT. Pena Citrasatria, 2008), hlm. 1.

Keberhasilan pengelolaan komponen-komponen tersebut juga harus berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, yaitu penetapan tujuan, rencana, organisasi, kepegawaian, pembinaan, koordinasi, insentif, pemantauan, dan komunikasi. Dalam semua kegiatan pengelolaan, apapun skalanya, termasuk skala pembangunan pendidikan dan kebudayaan nasional, bagian yang mendasar dan mendominasi adalah bagian sumber daya manusia. Karena semua fungsi manajemen dilakukan oleh orang, dan komponen lainnya adalah pendukung atau pembantu, bahkan ada yang saling melengkapi.⁵

Pendidikan telah memberikan sumbangsih yang besar bagi kemajuan suatu bangsa, sebagai pembawa penyebaran informasi sumbangsih dan sarana pembentukan karakter bangsa. Masyarakat cerdas juga akan memberikan nuansa kehidupan cerdas dan secara bertahap membentuk kemandirian. Masyarakat nasional seperti itu adalah investasi besar untuk keluar dari krisis dan menghadapi dunia.⁶ Dengan kemajuan zaman dan tantangan zaman yang semakin cepat seperti sekarang ini, idealnya guru terus belajar, mengembangkan diri secara kreatif, dan senantiasa menemukan pengetahuan dan metode pengajaran baru di bidang pendidikan, psikologi, dan sains.⁷

⁵ Matin dan Nurhatti Fuad, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 2.

⁶ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 4.

⁷ Tonny D. Widiastono, *Pendidikan Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2004), hlm. 124.

Era globalisasi telah menempatkan manusia pada titik kritis kehidupannya. Oleh karena itu, pembangunan harus dipandu oleh pengembangan sumber daya manusia. Artinya, fokus pembangunan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan sebagai sarana untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan nasional merupakan realitas tugas yang diamanatkan oleh UUD 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan warga negara. Pasal 31 ayat (1) UUD 1945 mengatur bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan, dan pada ayat (2) pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan sistem pengajaran nasional yang diatur secara hukum. Pernyataan tersebut menunjukkan komitmen pemerintah untuk memberikan pendidikan nasional kepada seluruh rakyat Indonesia.

Usaha ini diatur dalam Pasal 13 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa di dalam sistem tersebut terdapat jalur pendidikan, yaitu jalur pendidikan formal, non-formal, dan informal, yang saling melengkapi dan memperkaya dalam penyelenggaraan pembelajaran. Artinya, penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Hal tersebut secara formal dijadikan sebagai dasar penentuan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan disahkannya Peraturan Pemerintah RI Peraturan Nomor 19

Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang menjamin pendidikan melalui standar isi, standar proses, standar kemampuan lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar evaluasi pendidikan.⁸

Penyusunan rencana pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan biasanya didasarkan pada anggapan bahwa ada berbagai kekurangan dari kebutuhan lembaga, atau karena keinginan dan kebutuhan tenaga kependidikan untuk pertumbuhan dan perkembangannya sendiri.⁹ Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan serta meningkatkan produktifitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh strata manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan ini merupakan tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang mencakup pertumbuhan ilmu, wawasan berfikir, perilaku terhadap pekerjaan, serta keterampilan pada pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai akibatnya produktifitas kerja juga dapat ditingkatkan.¹⁰

Pada prinsipnya, pengembangan adalah kegiatan belajar yang memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Kata pengembangan (*development*) dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya. Pengembangan juga dapat diartikan sebagai kesiapan individu

⁸ Nurhaidah, *Pengembangan Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas di Sekolah Dasar*, Universitas Syiah Kuala, Jurnal Pesona Dasar, Vol. 2, No. 3, Oktober 2014, hlm. 13-14.

⁹ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 78.

¹⁰ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 222.

untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi dan memenuhi kebutuhan jangka panjang yang terus berkembang. Setiap organisasi kerja memiliki kewajiban untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Hal ini karena dalam proses pelaksanaan tugasnya, sumber daya manusia dituntut untuk mengerahkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Apabila pegawai dapat secara efektif dan efisien melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja para pegawai, yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi yang dituntut oleh kemajuan teknologi.¹¹

Tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan dalam organisasi pendidikan, tenaga kependidikan ini merupakan sumber daya manusia yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Tenaga

¹¹ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto., *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016), hlm. 138-140.

kependidikan di sekolah meliputi tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar.¹²

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010, pendidik mempunyai tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidik akan berhadapan langsung dengan para peserta didik, namun ia tetap memerlukan dukungan dari pada tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Inilah sebabnya mengapa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama pentingnya dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran). Pada dasarnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melakukan berbagai kegiatan untuk memperlancar dan mensukseskan terciptanya kemudahan dan keberhasilan pembelajaran peserta didik.¹³

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain yaitu tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi

¹² Prihatin, *Teori Administrasi ...*, hlm. 72-73.

¹³ Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis., *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Educandum, Vol. X, No. 1, Juni 2017, hlm. 2-3.

sesuai jenjang kewenangan mengelola, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁴

Pentingnya kompetensi aparat dalam suatu organisasi, pada dasarnya terkait masalah sumber daya manusia (*human factors*) dalam kehidupan organisasi. Pada dasarnya ada beberapa jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai, namun dalam versi yang lebih sederhana mengemukakan jenis-jenis kompetensi yang wajib dimiliki oleh pegawai yaitu: kompetensi umum, kompetensi fungsional, dan kompetensi manajerial. Strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi karyawan adalah dengan memberikan pengembangan kompetensi kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat memiliki produktivitas dalam bekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pendidikan, pelatihan, *mentoring*, dan *coaching* kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan.¹⁵

Ketika penulis melakukan kegiatan magang I yang dimulai pada tanggal 17 Maret - 22 Mei 2021 di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung, penulis melihat fenomena yang menarik yakni dimana para tenaga kependidikan melakukan semacam pelatihan untuk mengembangkan kompetensi para tenaga kependidikan yang jarang penulis temukan di

¹⁴ Dadang Suhardan, et. all., *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 233.

¹⁵ A. Nilwana, *Kinerja Aparatur Negara Berbasis Kompetensi alam Masyarakat Desa di Kabupaten Sidenreng Rappang*, (Makassar: Disertasi Tidak Diterbitkan, 2014), hlm. 17.

lembaga pendidikan lainnya. Didukung dengan adanya tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung yang berkualitas dan mumpuni akan mampu memenuhi kebutuhan lembaga dalam kegiatan administrasinya. Hal ini terlihat dari kualitas kinerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya, menciptakan *chemistry* dan kenyamanan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada setiap warga sekolah yang membutuhkan jasa untuk kegiatan administrasi, seperti layanan surat-menyurat dan hal-hal lain yang berhubungan dengan administrasi.¹⁶

Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana lembaga tersebut dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan yang ada disana. Karena di balik tenaga kependidikan berkualitas dan mumpuni yang tinggi, ada kegiatan pengembangan kompetensi yang penulis ingin pelajari dan diteliti. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas penulis mencoba untuk mengamati dan memahami bagaimana upaya kepala sekolah SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikannya. Penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung”**.

¹⁶ Hasil Observasi di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung pada tanggal 15 Maret-15 April 2021.

B. Fokus Penelitian

SMP IT Al-Asror Tulungagung merupakan salah satu sekolah swasta yang menjadi lembaga pendidikan mandiri jenjang menengah pertama di Kabupaten Tulungagung dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren Al-Qur'an (YPPQ) Al-Asror Ringinpitu Tulungagung. Kualitas tenaga kependidikan yang mumpuni akan memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan untuk meningkatkan pula mutu lembaga pendidikan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kompetensi tenaga kependidikan yang ada didalamn lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kualitas kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan sangat mempengaruhi kualitas lembaga pendidikan.

Penelitian ini berfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung dengan permasalahan yang akan dikaji melalui pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung?
3. Bagaimana implikasi pelaksanaan strategi peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus memiliki tujuan. Tujuan penelitiannya ialah memecahkan permasalahan-permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Oleh karena itu, tujuan penelitian sebaiknya dirumuskan berdasarkan rumusan masalah penelitiannya.¹⁷ Sesuai fokus penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagng.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung.
3. Untuk mengetahui implikasi pelaksanaan strategi peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

Hal yang akan diperoleh dari penelitian yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung” ini diharapkan dapat memberi beberapa manfaat, diantaranya sebagai berikut:

¹⁷ Subana, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hlm. 7.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya kajian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sumber masukan khususnya sebagai berikut:

a. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pengetahuan terkait mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.

b. Bagi Guru dan Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan tentang pentingnya meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan terhadap kualitas suatu lembaga pendidikan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan tentang peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di suatu lembaga pendidikan.

d. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tugas akhir penyelesaian studi S1 di jurusan Manajemen

Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami penelitian yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung”, maka peneliti memandang perlu untuk menegaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul yaitu sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Strategi

Secara etimologi, strategi berasal dari kata bahasa Yunani “*stratos*” artinya pasukan dan “*agen*” berarti memimpin. Jadi “strategi” adalah memimpin pasukan; ilmu strategi adalah ilmu tentang pasukan atau ilmu tentang perang.¹⁸

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, strategi adalah siasat perang, ilmu siasat perang, rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.¹⁹

Menurut Yakub dan Vico, strategi bisa diartikan sebagai keseluruhan rencana mengenai penggunaan sumber daya untuk menciptakan posisi yang menguntungkan.²⁰

¹⁸ Triton, *Manajemen Strategis Terapan Perusahaan dan Bisnis*, (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007), hlm. 13.

¹⁹ Ananda Santoso dan A. R. Al Hanif, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Alumni, 2004), hlm. 353.

Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi adalah segala upaya atau rencana yang cermat yang akan dan sedang dilakukan seseorang untuk menjalankan tugas serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

b. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan/sekolah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar-mengajar antara murid dan guru. Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok.²¹

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.²²

Kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah yang berhasil apabila

²⁰ Yakub dan Vico Hisbanarto, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 120.

²¹ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 135.

²² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1988), hlm. 420 dan 796.

mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah adalah sebagai seorang yang bertanggung jawab dan bertugas dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang ada di lembaga pendidikan seperti sekolah.²³

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin Taman Kanak-Kanak/Raudhotul Athfal (TK/RA), Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TKLB), Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTS), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB) yang bukan Sekolah Bertaraf Internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi Sekolah Bertaraf Internasional (SBI).²⁴

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai

²³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), hlm. 81-83.

²⁴ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah

kemampuan dan keterampilan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan sekolah.

c. Kompetensi Tenaga Kependidikan

Kompetensi menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu. Kompetensi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (10) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.²⁵

Kompetensi di artikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.²⁶

Sedangkan tenaga kependidikan juga diartikan sebagai seorang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan

²⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada, 2007), hlm. 86.

pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelolaan satuan pendidikan, pamong belajar, pengawas, peneliti, dan pengembang.²⁷

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi tenaga kependidikan adalah kemampuan kerja setiap anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Penegasan Operasional

Dari definisi secara konseptual dapat dipahami bahwa maksud dari judul skripsi ini peneliti ingin memahami bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung. Dimana peningkatan kompetensi tenaga kependidikan yang dimaksud meliputi bentuk strategi, faktor pendukung, faktor penghambat, serta implikasi dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung.

²⁷ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidikan dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan, 2008), hlm. 4.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan untuk mempermudah dan memberikan gambaran penjelasan urutan yang akan dibahas dalam penyusunan laporan penelitian. Sistematika pembahasan skripsi ini disajikan dalam VI (enam) bab dan di setiap babnya terdapat sub-sub bab sebagai perinciannya. Adapun sistematika pembahasan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara singkat apa yang akan dibahas dalam skripsi yaitu dalam bab ini akan menguraikan tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian pustaka, dalam bab ini akan menguraikan tentang teori pengertian strategi, pengertian kepala sekolah, tugas dan fungsi kepala sekolah. Teori pengertian dan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Teori strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan. Serta menguraikan penelitian terdahulu dan paradigma penelitian.

Bab III : Metode penelitian, dalam bab ini akan menguraikan tentang rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV : Hasil penelitian, dalam bab ini akan memuat tentang deskripsi data umum maupun khusus, temuan penelitian, dan analisis data

dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di SMP IT Al-Asror Wonorejo Tulungagung.

BAB V : Pembahasan, dalam bab ini akan melakukan pengolahan dari data-data yang diperoleh peneliti saat melakukan penelitian dan menjawab semua permasalahan yang diangkat peneliti sesuai dengan fokus penelitian berdasarkan fakta, opini, dan kajian teori yang relevan.

BAB VI : Penutup, dalam penutup meliputi kesimpulan dan saran yang dihasilkan dari keseluruhan pembahasan yang telah disampaikan. Kemudian dilengkapi dengan daftar rujukan.