

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH  
ALIYAH DARUL IMAN PALU**



**PROPOSAL**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Uversitas Islam Negeri  
Datokarama(UINDK) Palu*

**Oleh:**

**MOH. AKSA**  
**NIM: 17.1.03.0047**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)  
UIN DATOKARAMA (UINDK) PALU  
2024**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan penuh kesadaran, penyusunan yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Darul Iman Palu”** adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 24 April 2024 M  
15 Syawal 1445 H

Penulis,



Moh. Aksa  
NIM: 17.1.03.0047

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

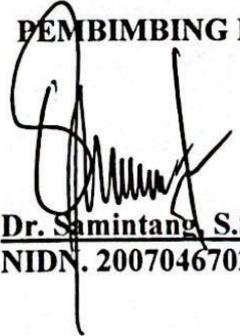
Proposal skripsi yang berjudul “Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Darul Iman Palu” Oleh Mahasiswa atas Nama Moh. Aksa (17.1.03.0047) Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Datokarama (UINDK) Palu, setelah dengan seksama mengoreksi proposal skripsi yang bersangkutan: maka masing-masing pembimbing memandang bahwa proposal skripsi ini telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan.

Palu, 24 April 2024 M  
15 Syawal 1445 H

**PEMBIMBING I**

  
Dr. Hamza S. Ag., M. Ag.  
NIP. 197303082001121003

**PEMBIMBING II**

  
Dr. Samintang S. Sos., M. Pd.  
NIDN. 2007046702

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara **Moh. Aksa** NIM. 17.1.03.0047 dengan judul "**Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Darul Iman Palu**" yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada tanggal 24 April 2024, yang bertepatan dengan tanggal 15 Syawal 1445 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Palu, \_\_\_\_\_ 24 April 2024M  
15 Syawal 1445H

### DEWAN PENGUJI

| Jabatan       | Nama                         | Tanda Tangan  |
|---------------|------------------------------|---|
| Ketua         | Darmawansyah, M.Pd.          |   |
| Munaqisy I    | Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd.    |  |
| Munaqisy II   | Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag.      |  |
| Pembimbing I  | Dr. Hamka. S.Ag.,M.Ag.       |  |
| Pembimbing II | Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd. |  |

### Mengetahui

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam

Dekan  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

  
Darmawansyah, M.Pd.  
NIP:198903202019031008

Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I.  
NIP:197312312005011070

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ  
وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ أَمَّا بَعْدُ.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya, serta umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana, Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dengan judul penelitian *“Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di MA Darul Iman Palu”*.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penulisan penyelesaian skripsi ini terdapat berbagai hambatan hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terasa ringan berkat pertolongan, bantuan, motivasi, dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan penghargaan dan penghormatan yang setinggi-tingginya dengan rendah hati menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua penulis, Bapak Ahmad dan Ibu Muliati yang telah membesarkan, mendidik, memotivasi serta memberikan dukungan pada penulis hingga penulis mampu menyelesaikan studi dengan baik. Terimakasih atas kasih sayang, nasehat, kepercayaan, dan doa yang tiada henti. Semoga bisa menjadi kebanggaan buat bapak, ibu, adik, dan keluarga.
2. Adik-adikku yang kusayangi, Nur Haerunisa dan Asmiati, semangatku dalam melihat hidup ini dengan penuh kebersamaan dan kecintaan yang luar biasa. Tiada yang lebih indah dari kedekatan jiwa antara kita.
3. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama (UINDK) Palu, dan jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di UIN Datokarama Palu.

4. Bapak Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I. sebagai dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu dan wakil-wakil dekan yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.
5. Bapak Darmawansyah, M.Pd. yang sekarang menjabat sebagai ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberikan motivasi, dukungan dan arahan dalam proses perkuliahan, dan Bapak Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd. selaku Sekretaris jurusan yang telah banyak mengorbankan waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan memudahkan perencanaan awal hingga akhir penulisan pada skripsi ini.
6. Ibu Hijrah Syam, S.Pd., M.Pd. selaku dosen penasehat akademik yang telah banyak membantu dan memberikan pengarahan-pengarahan selama proses perkuliahan.
7. Bapak Dr. Hamka. S.Ag.,M.Ag. selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.selaku pembimbing II yang dengan ikhlas bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dukungan, dan memotivasi dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
8. Bapak Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd. selaku penguji I dan Ibu Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag. selaku penguji II yang telah memberikan ilmu, koreksi dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.
9. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yang telah membimbing dan mengajar penulis dengan tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat selama kuliah. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak dan Ibu, aamin.
10. Seluruh staf dan pegawai akademik yang telah memberikan kemudahan pelayanan kepada penulis selama kuliah sampai selesai kuliah.
11. Seluruh staf perpustakaan dan staf karyawan UIN Datokarama Palu yang telah melayani penulis serta membantu dalam kelancaran proses penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2017 yang telah bersama dalam suka dan duka selama 4 tahun

kuliah dan telah memberikan semangat motivasi, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Sahabatku Nurjannah S.IP, Asra Jaya S.Pd, Utari Andrayani, Raden Moh Saleh dan temanku Fadil Alamsyah, Ismail Agus Salim S.Pd, Moh Iksan dan Cesa terimakasih atas kebersamaan dan bantuan kalian. Kebersamaan dalam beribu suasana yang tak pernah dilupakan selamanya. Terimakasih sedih seduh kita.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan semangat, motivasi dan do'a kepada penulis selama masa perkuliahan sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Olehnya penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, guna dalam kesuksesan proses kedepannya.

Pada akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis pasrahkan segalanya, semoga semua pihak yang turut membantu penulis selama ini hingga skripsi ini telah selesai, semuanya akan mendapat pahala dari Allah SWT, diberikan Rezeki kesehatan dan kemudahan rezeki harta serta semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi inspirasi dan bahan masukan bagi pembaca dan peneliti-peneliti yang akan datang. Atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Palu, 23 April 2024 M  
13 Jumadil Awal 1444 H

Penulis,



**Moh Akso**

NIM. 17.1.03.0047

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....                 | <b>i</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....    | <b>ii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> ..... | <b>iii</b> |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....     | <b>iv</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                 | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                     | <b>vii</b> |
| <b>ABSTRAK</b> .....                        | <b>ix</b>  |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|  |   |
|--|---|
| A. Latar Belakang .....                | 1 |
| B. Rumusan dan Batasan Masalah .....   | 5 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... | 5 |
| D. Penegasan Istilah .....             | 6 |
| E. Garis-Garis Besar Isi .....         | 8 |

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| A. Penelitian Terdahulu .....         | 10 |
| B. Pengertian manajemen .....         | 12 |
| C. Fungsi Manajemen .....             |    |
| D. Tujuan Manajemen.....              |    |
| E. Pengembangan Tenaga Pendidik ..... |    |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian.....           | 29 |
| B. Lokasi Penelitian .....         | 30 |
| C. Kehadiran Peneliti .....        | 30 |
| D. Jenis dan Sumber Data .....     | 31 |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....   | 32 |
| F. Teknik Analisis Data .....      | 35 |
| G. Pengecekan Keabsahan Data ..... | 35 |

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Tinjauan Umum Tentang Darul Iman Palu .....              | 33 |
| 1. Sejarah Singkat MA Darul Iman Palu .....                 | 33 |
| 2. Visi Misi MA Darul Iman Palu .....                       | 34 |
| 3. Keadaan Geografis MA Darul Iman Palu .....               | 35 |
| 4. Keadaan Guru di MA Darul Iman Palu .....                 | 36 |
| 5. Daftar Keadaan Peserta Didik di MA Darul Iman Palu ..... | 37 |
| 6. Sarana dan Prasarana di MA Darul Iman Palu .....         | 40 |

|  |    |
|--|----|
| B. Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik yang diterapkan Kepala Madrasah Aliyah Darul Iman Palu .....   | 42 |
| C. Kendala dan Solusi Perilaku Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kerja Guru di MA Darul Iman Palu ..... | 52 |

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 58 |
| B. Saran .....      | 59 |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> ..... | 60 |
|-----------------------------|----|

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## ABSTRAK

Nama : Moh. Aksa

Nim : 17.1.03.0047

Judul Skripsi :Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Darul Iman Palu

---

---

Manajemen pengembangan tenaga pendidik merupakan proses pengolahan dan pengendalian kinerja yang berbasis suatu sistem tertentu. Kinerja guru merupakan hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya antara lain menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Pokok masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman, bagaimana pengembangan manajemen tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu dan apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari kepala madrasah, guru-guru, serta dokumen resmi madrasah. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah menerapkan manajemen pengembangan tenaga pendidik melalui beberapa peran strategis, antara lain sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, inovator, dan motivator. Proses pengembangan dilakukan melalui perencanaan program pelatihan, peningkatan kompetensi, pembinaan kedisiplinan, dan evaluasi kinerja guru. Faktor pendukung dalam proses ini meliputi hubungan harmonis antar tenaga pendidik, adanya visi dan misi yang jelas, serta semangat kepala madrasah dalam menggerakkan civitas sekolah. Adapun faktor penghambatnya adalah keterbatasan sarana prasarana, kurangnya anggaran untuk pelatihan, dan masih rendahnya kesadaran sebagian guru dalam mengikuti program pengembangan diri.

Saran dari peneliti Tenaga pendidik harus mengembangkan terus menerus kemampuan dirinya mencakup pengalaman, keterampilan, dan kemampuan. Serta kepala madrasah hendaknya terus menerus meningkatkan kerja sama dengan para guru dan pegawainya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak madrasah dan pemangku kepentingan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan, Tenaga Pendidik, Madrasah Aliyah, Pendidikan Islam.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang***

Pendidikan di Indonesia telah melalui berbagai perjalanan yang menarik sejak zaman kuno hingga era digital saat ini. Dulu, pada masa kerajaan seperti Sriwijaya dan Majapahit, pendidikan cenderung informal dengan guru langsung mengajar murid-murid terutama dari kalangan bangsawan. Setelah kemerdekaan sistem pendidikan nasional mengalami transformasi. Tahun 1975 terjadi reformasi di mana pendidikan digunakan sebagai alat untuk pembangunan nasional. Program wajib belajar sembilan tahun diperkenalkan untuk memastikan semua anak Indonesia mendapatkan pendidikan dasar.

Pendidikan di Indonesia saat ini masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk kesenjangan antar daerah, kualitas guru dan ketidakmerataan fasilitas belajar. Selain itu pendidikan karakter juga menjadi fokus penting, bukan hanya tentang akademis tetapi juga tentang pembentukan kepribadian yang kuat dan keterampilan soft skill.

Pendidikan sangat dibutuhkan semua umat manusia untuk mencapai impian yang diraih. Kemudian tertera di Undang-undang dasar 1945 berbunyi Mencerdaskan Kehidupan Bangsa yang artinya, pendidikan sangat penting untuk siapapun tidak mengenal ras atau suku. Dapat dilihat dimasa sekarang perkembangan pendidikan formal maupun informal sangat berkembang tidak hanya murid dituntut untuk mengembangkan keahliannya, tenaga pendidik juga

dituntut lebih berkembang karena kecanggihan internet melebihi dari mata pelajaran di dalam kelas.

Manajemen kinerja guru merupakan proses pengolahan dan pengendalian kinerja yang berbasis suatu sistem tertentu. Kinerja guru merupakan hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya antara lain menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut, dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas.<sup>1</sup>

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya misi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam sekolah formal, yaitu dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan

---

<sup>1</sup>Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, dkk *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kinerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1Tanggul Jember*, Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, Vol. IV, No 2 Desember 2018, 145

karena tenaga pendidik merupakan posisi barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Dengan demikian tenaga pendidik merupakan komponen sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu pihak sekolah dan pemerintah harus memperhatikan perkembangan tenaga pendidiknya di lembaga pendidikan yang ditempati.

Pengajaran yang disebutkan disini adalah sebuah proses peserta didik dalam menerima pelajaran, bimbingan, arahan serta teladan dari seorang tenaga pendidik yang baik. Pada hakekatnya pendidikan itu adalah pematangan kualitas hidup. Pendidikan adalah suatu proses menjadi , yaitu menjadikan dirinya sendiri yang tumbuh sesuai dengan bakat, watak, kemampuan dan hati nuraninya secara utuh.

Tenaga pendidik sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional tenaga pendidik dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya. Di samping itu tenaga pendidik harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang no. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan

dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup>

Kinerja optimal adalah kinerja yang didorong oleh motivasi dan tingkat kemampuan yang memadai serta adanya kondisi lingkungan yang kondusif. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Handoko yaitu ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru diantaranya bakat pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan sebagainya.

Guru atau tenaga pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didiknya dengan upaya mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik tersebut guru adalah orang yang paling berpengaruh terhadap peserta didiknya di sekolah dan guru akan menjadi panutan atau contoh peserta didiknya

Menurut Kunandar, salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada di barisan paling depan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekali mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan.<sup>3</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa guru merupakan unsur yang sangat penting dalam dunia pendidikan, karena tanpa adanya guru

---

<sup>2</sup>M. Rusni Eka Putra, Ahmad Gawdy Prananosa, dkk *Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau* Vol. I, No 1 Juni 2018, 41

<sup>3</sup>Kunandar, *Guru Profesional Implementasi kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Ed, Rev, (Cet.6, Jakarta; Rajawali Pers, 2010), 5.

maka suatu pendidikan tidak akan dapat dikatakan berhasil. Seorang guru memiliki tugas berat dalam dunia pendidikan, untuk itu guru tidak hanya dituntut mampu menguasai bahan ajar, melainkan guru itu juga harus mampu memahami peserta didik, mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran, mampu mengevaluasi hasil belajar, dan mampu mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, yang mana semua itu dapat dilakukan seorang guru apabila menguasai kompetensi guru. Jadi, seorang guru dapat melaksanakan pendidikan dengan baik apabila telah menguasai kompetensi guru.

Kasus yang menjadi objek penelitian penulis adalah salah satu lembaga pendidikan swasta yaitu MA Darul Iman Palu, jalan Asam II, kecamatan Palu Barat, Kota Palu, provinsi Sulawesi Tengah, dimana sekolah ini sangat kurang tenaga pendidik yang mengakibatkan proses belajar tidak efisien dan efektif. Permasalahan ini menjadi motivasi bagi penulis untuk melakukan penelitian di MA Darul Iman Palu dengan Judul “Menajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di MA Darul Iman Palu” karena menurut penulis dengan adanya tenaga pendidik yang memadai maka akan meningkatkan proses belajar mengajar dengan baik dan efisien.

## **B. Rumusan dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana Manajemen pengembangan tenaga pendidik yang diterapkan kepala Madrasah di MA Darul Iman Palu?
- b. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu ?

## 2. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah proposal skripsi adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu.
- b. Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan diharapkan mempunyai tujuan tertentu untuk dicapai, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu.

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat ilmiah, yaitu diharapkan penelitian ini dapat menjadi media belajar bagi penulis, baik dalam rangka memperdalam ilmu tentang manajemen pengembangan tenaga pendidik.

- b. Manfaat praktis, yaitu memberikan masukan kepada kepala madrasah dan pihak-pihak yang berkompeten di dalamnya dalam mengatasi keterbatasan tenaga pendidik.

#### **D. Penegasan Istilah**

Untuk memperjelas pengertian dan menghindari terjadinya perbedaan penafsiran maka penulis akan menguraikan beberapa istilah atau makna yang terkandung pada rumusan manajemen pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu.

##### **1. Manajemen**

Menurut George Terry dalam buku Yaya Ruyatnasih mengatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.<sup>4</sup>

Menurut Ricky W Griffin dalam bukunya Fathul Aminudin Aziz yang berjudul *Manajemen dalam Perspektif Islam*, dimana manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan akhir atau yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>5</sup> Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, manajemen adalah suatu seni untuk mengatur, memimpin, membimbing, dan memanfaatkan

---

<sup>4</sup>Yaya Yuratnasih dan Liya Megawati, *Pengantar Manajemen: Teori Fungsi dan Kasus*, Ed. 2 (Cet. 2; Yogyakarta: CV Absolute Media, 2018), 3.

<sup>5</sup>Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, (Cilacap; Pustaka El-Bayan, 2012), 4.

sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan.

## 2. Pengembangan

Pengembangan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik.<sup>6</sup>

## 3. Pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan tenaga pendidik adalah kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu dan proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga pendidik maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.<sup>7</sup>

## E. Garis-Garis Besar Isi

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang arah dan tujuan penelitian ini, maka secara garis besarnya dapat dikemukakan sistematik penulisan. Tulisan ini terdiri dari beberapa bab, yang masing-masing bab berkaitan antara satu dengan lainnya. Adapun pembahasannya sebagai berikut :

**Bab I** Pendahuluan, bab ini merupakan pengantar dalam sebuah penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah, dan garis-garis besar isi.

---

<sup>6</sup>Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 24.

<sup>7</sup>Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 77

**Bab II** Kajian Pustaka, bab ini membahas penelitian terdahulu dan kajian teori yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari uraian tentang pengertian manajemen, fungsi manajemen, tujuan manajemen dan pengembangan tenaga pendidik.

**Bab III** Metode Penelitian, Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan pengecekan keabsahan data.

**BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini, menguraikan hasil penelitian, yaitu meliputi: Sejarah singkat MA Darul Iman Palu, Visi Misi, Keadaan Geografis, Keadaan guru, Daftar Keadaan Peserta Didik, Sarana dan Prasarana, Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Yang Diterapkan Kepala Sekolah di MA Darul Iman Palu, Kendala dan Solusi Perilaku Kepala Madrasah dalam Meningkatkan kerja guru di MA Darul Iman Palu.

**BAB V** Kesimpulan dan Saran, bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian dan saran-saran, yang merupakan masukan dan sumbangan pemikiran penulis. Kemudian diakhiri dengan daftar pustaka dan lampiran.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### ***A. Penelitian Terdahulu***

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Shohibatul Fitroh Noviyanti (2021) dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Lamongan” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Lamongan dilaksanakan atas tiga dasar yaitu visi misi madrasah, laporan hasil supervisi, dan keadaan zaman yang semakin berkembang. Tenaga pendidik yang ada di MAN 1 lamongan telah mencapai standar minimal yang telah ditentukan oleh UU RI no.14 tahun2005 bab IV pasal 8 yang menjelaskan bahwa seorang guru hukumnya wajib untuk memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, serta sehat jasmani dan rohani. Selain itu MAN 1 Lamongan juga melakukan pengembangan 4 kompetensi akademik tenaga pendidik, yakni mulai dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Penelitian tersebut berkaitan dengan penelitian penulis karena meneliti hal yang sama yaitu tentang pengembangan tenaga pendidik, dari segi perbedaannya adalah tempat/lokasi penelitian yang dilakukan.<sup>8</sup>

2. Penelitian ini dilakukan oleh Linda Ramadhanti (2019) dalam skripsinya yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Yayasan Perguruan Utama Medan”, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan ada 4 metode yaitu: 1) perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, 2) pengorganisasian tenaga pendidik, 3) pelaksanaan tenaga pendidik, 4) pengawasan tenaga pendidik. Adapun faktor penghambat yang dihadapi yaitu kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, dan masih kekurangan tenaga pendidik.

Penelitian tersebut berkaitan dengan penelitian penulis karena meneliti hal yang sama yaitu tentang manajemen tenaga pendidik, dari segi perbedaannya adalah penelitian ini terfokus pada peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan penulis lebih terfokus pada pengembangan tenaga pendidik.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Shohibatul Fitroh Noviyanti, *Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Lamongan*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2021).

<sup>9</sup>Linda Ramadhanti, *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Yayasan Perguruan Utama Medan*, (Sumatra Utara: UIN Sumatera Utara, 2019).

Berikut adalah tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

| NO | Peneliti/Judul  | Persamaan   | Perbedaan   |
|----|---|---|---|
| 1. | Shohibatul Fitroh<br>Novianti/Manajemen pengembangan tenaga pendidik di madrasah aliyah negeri 1 lamongan.          | 1. Keduanya membahas tentang pengembangan tenaga pendidik | 1. Tempat dan lokasi penelitian   |
| 2. | Linda Ramadhanti/<br>Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di yayasan perguruan utama medan. | 2. Sama membahas manajemen tenaga pendidik                | 2. Penelitian terdahulu lebih terfokus pada peningkatan mutu pendidikan sedangkan peneliti lebih terfokus pada pengembangan tenaga pendidik |

### **3. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasan latin, yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, kata ini digabung menjadi kata kerja

yaitu *manager* yang artinya menangani. Dalam bahasa Inggris istilah kata kerjanya disebut dengan *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Kemudian dalam KBBI, *management* diterjemahkan dengan manajemen atau pengelolaan.

Manajemen pada hakikatnya dapat dipahami sebagai proses kerjasama dua orang atau lebih dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Fatah manajemen adalah sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.<sup>10</sup>

Manajemen merupakan rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Dalam konteks suatu organisasi atau perusahaan, secara singkat istilah manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manager. Secara luas cakupannya apa saja yang telah direncanakan, distrukturkan, direalisasikan melalui tindakan, dan dalam tahap pengawasannya oleh kalangan manajerial bukan hanya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan atau tujuan tertentu saja melainkan harus bersifat efisien (tepat guna) hingga mampu menjadi efektif (tepat sasaran).<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 1-2

<sup>11</sup>Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, (Cet.1; Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019), 3.

Manajemen pada hakikatnya membutuhkan interaksi dan sinergisitas antar komponen organisasi dengan menggerakkan sumber daya yang dimiliki, sehingga mampu mewujudkan harapan dan cita-cita organisasi. Sebagai suatu ilmu manajemen memiliki objek studi, metode, strategi dan pendekatan sehingga dapat digunakan dan diterapkan dalam masyarakat.

Manajemen merupakan proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Dalam hal ini manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. Manajemen merupakan hal yang diperlukan dalam segala aspek kehidupan, baik itu manajemen untuk kegiatan individu maupun kelompok.

Pengertian manajemen sebenarnya sangat luas, dan penerapannya juga bisa untuk berbagai tujuan, misalnya diterapkan untuk mengelolah waktu agar setiap kegiatan jadi terencana dan bisa dikerjakan dengan baik. Secara umum manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Adapun pengertian manajemen menurut beberapa pendapat para ahli, adalah sebagai berikut:

- a. George Terry dalam bukunya "*Principles of Management*" (Homewood Illinois, sixth edition, Richard Irwin, Inc, 1972): *Manajemen is a distincy procces consisting of palnning organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources.* Manajemen merupakan suatu proses yang khas terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta

mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

- b. Harol Koonzt dan Ciryil O'Donnel dalam bukunya "*Principles of Management, An analysis of management Functions*" (second editions, Asian syuden edition, Mc Graw-Hill Company, Inc Kogakushacompany, Ltd Tokyo), memberikan batasan sebagai berikut: *Management is getting things done throuht people. In bringng about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organisez, staffs, direct, and control the activities other people.* Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi, perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pergerakan, dan pengendalian.
- c. *Encyclopedia of social science*, "*Management may be defined as the process, by which the execution of given purpose is put into operation and supervised*". Manajemen adalah suatu proses pelaksanaan pencapaian tujuan tertentu yang diselenggarakan dengan pengawasan.<sup>12</sup>  
Berdasarkan definisi di atas terdapat perbedaan pendapat dengan Drs.

Malayu SP Hasibuan yang mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, namun pada dasarnya masalah yang dikemukakan adalah sama.

Beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan pada suatu organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia, menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor utama penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar pendapat di atas jelas mengemukakan bahwa tujuan bisa dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia. Oleh karena itu manajer suatu organisasi harus bijak dalam pendayagunaan pengembangan potensi sumber daya yang dimilikinya.

---

<sup>12</sup>Yaya Yuratnasih dan Liya Megawati, *Pengantar Manajemen: Teori Fungsi dan Kasus*, Ed. 2, (Cet. 2; Yogyakarta; CV Absolute Media, 2018), 3-4.

#### **4. Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen yang dimaksud adalah fungsi merencanakan, mengorganisasi, memimpin, hingga fungsi mengendalikan.

Fungsi-fungsi manajemen, seperti yang dikutip oleh Nickles, McHugh dan McHugh terdiri dari empat fungsi yaitu:

- a. Perencanaan/*planning*, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian atau *organizing*, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan dan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.
- c. Pengimpementasian atau *directing*, yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.
- d. Pengendalian dan pengawasan atau *controlling*, yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.<sup>13</sup>

#### **5. Tujuan Manajemen**

Tujuan utama dari manajemen adalah meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi

---

<sup>13</sup>Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Ed.Rev, (Cet. 12; Jakarta: Prenada Media, 2019), 6.

dalam rangka mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.

Manajemen bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu unit atau bagian manajemen disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.<sup>14</sup>

## **6. Pengembangan Tenaga Pendidik**

### **a. Pengertian Pengembangan**

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik.<sup>15</sup>

Menurut Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana bahwa pengembangan tenaga pendidik adalah usaha yang dijalankan untuk memajukan dan meningkatkan mutu tenaga pendidik dalam lingkungan sekolah.<sup>16</sup>

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pengembangan dapat diartikan melalui dua sudut pandang, yaitu secara makro dan mikro. Secara makro pengembangan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, sedangkan secara mikro

---

<sup>14</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), 110.

<sup>15</sup>Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 24.

<sup>16</sup>Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), 231.

merupakan suatu perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam konteks pengembangan tenaga pendidik, pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan tenaga pendidik terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian tenaga pendidik itu sendiri.<sup>17</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan potensi atau kemampuan tenaga pendidik agar dapat memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang.

#### b. Pengertian Tenaga Pendidik

Pengertian yang sederhana tenaga pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Tenaga pendidik dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu yang tidak harus di lembaga-lembaga pendidikan formal, tetapi juga bisa di mesjid, mushola, majelis ta'lim, di rumah, dan sebagainya.<sup>18</sup>

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas melaksanakan dan merencanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009),1-16.

<sup>18</sup>Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 2.

<sup>19</sup>Utomo, *Pengelolaan Pendidikan*, (Sukabumi: Nusaputra Press, 2021), 12.

Pendidik mempunyai dua arti, yaitu arti yang luas dan arti yang sempit. Dalam arti luas seorang pendidik adalah semua orang yang berkewajiban membina peserta didik. Dalam arti sempit pendidik adalah orang yang dengan sengaja dipersiapkan menjadi guru atau dosen. Guru dan dosen adalah jabatan profesional, sebab mereka mendapatkan tunjangan profesional.

Sebagai seorang profesional, pendidik memiliki ciri seperti yang dikembangkan oleh Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (1991):

- 1) Memiliki fungsi dan signifikansi sosial.
- 2) Memiliki keahlian dan keterampilan tingkat tertentu.
- 3) Memperoleh keahlian dan keterampilan melalui metode ilmiah.
- 4) Memiliki disiplin ilmu.
- 5) Memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi.
- 6) Memiliki etika profesi yang dikontrol organisasi profesi.
- 7) Bebas memutuskan sendiri dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- 8) Mempunyai nilai sosial dimasyarakat.
- 9) Berhak mendapatkan imbalan yang layak.

Ada sejumlah hal perlu dicermati untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik:

- Senantiasa belajar dari pekerjaan sehari-hari.
- Melakukan observasi kegiatan manajemen pendidikan secara terencana.
- Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan dunia pendidikan atau proses-proses pembelajaran yang sedang dilaksanakan.

- Memanfaatkan hasil-hasil pendidikan orang lain.
- Berfikir untuk kelangsungan dan aplikasi pendidikan di masa mendatang.
- Merumuskan ide-ide yang dapat diujicobakan.<sup>20</sup>

#### c. Pengembangan Tenaga Pendidik

Penggunaan ilmu manajemen dalam pengembangan tenaga pendidik dilakukan sebagai upaya dari inovasi administrasi yang didesain untuk mengembangkan keefektifan sekolah/madrasah dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada *stakholder* pendidikan.<sup>21</sup> *Development/* pengembangan, dimaksudkan untuk peningkatan mutu pegawai baik dilakukan dengan melalui pendidikan maupun kesempatan-kesempatan lain seperti penataran, diskusi ilmiah, lokakarya, membaca majalah dan surat kabar, menjadi anggota organisasi profesi dan lain sebagainya. Mengatur kenaikan pangkat dan gaji dapat dikategorikan sebagai pemberian kesejahteraan dan dapat dikategorikan sebagai pengembangan pegawai. Pegawai yang diberi penghargaan dengan atau pemberian kedudukan, akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan tanggung jawabnya.

Prinsip-prinsip pengembangan tenaga pendidik yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan tenaga kependidikan, yaitu:

- 1) Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan.

---

<sup>20</sup>Irwan Sahaja, *pengertian Tenaga Pendidik dan Penigkatan Profesionalisme*, Diakses Dari <https://irwansahaja.blogspot.com>, Pada Tanggal 01 Februari 2023.

<sup>21</sup>Teguh Prasetyo, *Praktik Sumber Daya Manusia Yang Progresif, Upaya Membangun Keunggulan Bersaing*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 1 Nomor 1, (Malang: Program Magister Manajemen Universitas Gajayana, 2000), 59.

- 2) Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan profesinya masing-masing.
- 3) Mendorong peningkatan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan intensif sebagai imbalan guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial-psikologi.
- 4) Mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi.
- 5) Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.

#### d. Proses Pengembangan Tenaga Pendidik

Menurut Hartati Sukirman ditinjau dari sudut manajemen secara umum, proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah yaitu:

- 1) Menganalisis kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi keterampilan kinerja, menyusun program-program yang sesuai, melaksanakan riset, dan meningkatkan kinerja.

- 2) Menyusun rancangan intruksional

Rancangan intruksional meliputi sasaran metode intruksional, media, urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan yang merupakan kurikulum bagi program pelatihan tersebut.

3) Mengesahkan program pelatihan

Suatu program pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.

4) Tahap implementasi

Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, lokakarya, dan seminar dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada para peserta program pelatihan.

5) Tahap evaluasi dan tindak lanjut

Pada tahap ini program pelatihan dinilai sejauh mana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta terhadap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.

Dalam hal pengembangan pegawai banyak cara yang sudah dikembangkan. Pengembangan ini dilaksanakan bentuk (1) bimbingan berupa petunjuk yang diberikan kepada pegawai, pada waktu melaksanakan tugasnya, (2) latihan-latihan berupa *intern* dan *ekstern*, (3) pendidikan formal, (4) promosi

berupa pengangkatan jabatan ke yang lebih tinggi, (5) penataran dan lokakarya atau *workshop*.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>Moch Syahroni Hasan, *Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di SMA Primaganda Bulurejo Diwrek Jombang*, (Cet. 1; Surabaya: Insan Cendekia, 2002), 8.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. *Jenis Penelitian*

Pendekatan merupakan asumsi yang mendasari dalam menggunakan pola pikir yang digunakan untuk membahas objek penelitian. Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu memaparkan aspek-aspek yang menjadi sasaran penelitian penulis. Pendekatan yang dimaksud yaitu suatu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, sehingga penulis dapat menemukan kepastian dan keaslian data untuk diuraikan sebagai hasil penelitian yang akurat. Penelitian yang bersifat deskriptif menurut Suharsimi Arikunto “lebih tepat apabila menggunakan pendekatan kualitatif”.<sup>23</sup>

Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.<sup>24</sup>

Menurut Bogdan dan Taylor seperti dikutip oleh Lexy J. Moleong dalam buku yang berjudul “Metodologi Penelitian Kualitatif”, mengatakan bahwa “metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah, Suatu Pendekatan Praktek*, Ed. II (Cet. IX ; Jakarta : Rineka Cipta, 1993), 209.

<sup>24</sup>Nana Syahodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. VIII; Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012), 216.

<sup>25</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), 5.

Adapun pertimbangan-pertimbangan yang digunakan dalam pendekatan kualitatif ini, adalah :

1. Penyesuaian pendekatan kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
2. Bersifat langsung antara peneliti dan responden.
3. Lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak perajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.<sup>26</sup>

Penelitian ini lebih mendekati kesesuaian dengan topik kajian skripsi ini, yakni pendekatan dalam bentuk “pendekatan kualitatif”, yang menitik beratkan kepada kegiatan penelitian di lokasi objek dalam melakukan penelitian yang ada, dengan tujuan untuk memperoleh data ilmiah dan tidak menimbulkan hipotesis yang sifatnya menduga-duga berbagai hal yang menyangkut tentang manajemen pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu.

### ***B.Lokasi Penelitian***

Lokasi penelitian ini adalah di MA Darul Iman Palu, Kecamatan Palu Barat, Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Pemilihan lokasi ini, sebagai tempat penelitian dikarenakan lokasinya sangat mudah dijangkau dan juga penulis merupakan lulusan dari sekolah tersebut, yang dimana sekolah ini masih sangat kekurangan tenaga pendidik sehingga para guru harus dituntut untuk bisa mengajar mata pelajaran yang diluar dari bidang kompetensi guru tersebut, dari permasalahan ini sehingga timbul rasa keingintahuan penulis terhadap bagaimana peran tenaga pendidik dalam pengembangan mutu pendidikan di MA Darul Iman Palu.

---

<sup>26</sup> Ibid, 3.

### ***C. Kehadiran Peneliti***

Dalam penelitian ini, kehadiran peneliti sebagai instrumen penelitian sekaligus pengumpul data. Oleh karena itu, kehadiran peneliti di lapangan untuk penelitian kualitatif sangat diperlukan, sebagai pengamat penuh dan mengamati kegiatan-kegiatan yang terjadi di lapangan. Penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Penulis melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Swasta Darul Iman. Membawa surat penelitian dari kampus UINDK Palu kepada Kepala Madrasah dan Guru yang akan menjadi sasaran interview. Surat tersebut merupakan surat permohonan izin penulis untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.

Dalam melakukan penelitian, peneliti bertindak sebagai pengamat penuh yang mengamati secara *intens* segala sesuatu yang terjadi dalam aktifitas sehari-hari. Para informan yang diwawancarai (interview) akan diupayakan dapat memberikan informasi yang akurat atau valid.

Secara umum, kehadiran peneliti diketahui oleh objek penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan data yang valid dan akurat dari lokasi penelitian, yang berhubungan dengan tujuan penelitian dari skripsi atau penelitian ini.

### ***D. Jenis dan Sumber Data***

Dalam setiap penelitian, selain menggunakan metode yang tepat juga diperlukan kemampuan memilih metode pengumpulan data yang relevan. Data merupakan faktor penting dalam penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

## 1. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan penelitian melalui wawancara mendalam, pengamatan langsung serta peneliti terlibat. Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*, sebagaimana di jelaskan oleh Sugiono adalah:

*“Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.”*<sup>27</sup>

Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan cara memberikan penilaian sendiri terhadap sampel diantara populasi yang dipilih. Penilaian itu diambil tentunya apabila memenuhi kriteria tertentu yang sesuai dengan topik penelitian. Kelebihan dari purposive sampling ini adalah waktu yang digunakan lebih efektif, tetapi kelemahannya adalah sampel berpotensi tidak mewakili populasi yang dipilih untuk diteliti.

## 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah pengumpulan data melalui dokumentasi dan catatan-catatan yang berkaitan dengan objek penelitian, data sekunder yang diperoleh adalah berupa dokumen-dokumen, data jumlah guru, sarana dan prasarana maupun buku-buku lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

Mengenai data sekunder ini Sumardi Suryabrata mengemukakan bahwa :

Data sekunder adalah data yang biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen misalnya mengenai keadaan demografis suatu daerah, data mengenai produktifitas suatu perguruan tinggi, data mengenai persediaan pangan disuatu daerah dan sebagainya.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 1

<sup>28</sup>Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, 31.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang terkait dengan kondisi objektif MA Darul Iman Palu, seperti letak geografis, keadaan guru, dan keadaan peserta didik.

### ***E. Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Observasi

“Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya selain itu panca indra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit”.<sup>29</sup>

Penelitian ini menggunakan metode observasi langsung, yakni penulis mengumpulkan data dengan cara mengamati secara langsung kondisi objektif MA Darul Iman Palu dengan kegiatan pencatatan sistematis sehubungan dengan apa yang dilihat dan berkenaan data yang dibutuhkan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad:

Yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan di dalam situasi buatan yang khusus diadakan.<sup>30</sup>

#### 2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu metode yang dipergunakan penulis dengan melakukan wawancara terhadap informan yang telah ditetapkan sebelumnya.

---

<sup>29</sup>Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif komunikasi Ekonomi Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya* (Cet. I; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 115.

<sup>30</sup>Winarno Surakhmad, *Dasar dan Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*, Ed. VI (Bandung, 1978), 155.

Lexy J, Moleong dalam buku “metodologi penelitian kualitatif” mengemukakan bahwa:

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>31</sup>

Dengan demikian maka wawancara (*Interview*) merupakan teknik penulis dalam upaya memperoleh data yang diinginkan melalui tanya jawab atau wawancara langsung peneliti dan informan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan kepala madrasah, guru-guru dan peserta didik yang berada di MA Darul Iman Palu. Jenis wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur dengan informan dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang sudah disiapkan tetapi tidak menutup kemungkinan peneliti dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan agar mendapatkan informasi yang diperlukan sebagai penjelasan dan konsep yang telah diberikan. Dengan wawancara tersebut peneliti dapat memperoleh informasi lengkap mengenai manajemen pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu. Instrumen yang digunakan dalam wawancara adalah pedoman wawancara.

### 3. Dokumentasi

Teknik lain yang digunakan penulis selama mengadakan penelitian untuk memperoleh data lapangan adalah mengumpulkan dokumen-dokumen atau uraian yang dianggap dapat membantu dalam penelitian dalam hal ini Sudarto

---

<sup>31</sup>Moleong, *Metodologi*, 135.

mengemukakan bahwa “dokumen resmi, sumber buku, majalah sumber dari arsip atau dokumen pribadi termasuk foto”.<sup>32</sup>

“Dokumentasi merupakan sesuatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik”.<sup>33</sup>

Dengan mengumpulkan dokumen yang lengkap ini bisa membantu menggambarkan tentang objek yang akan diteliti di lapangan khususnya mengenai keadaan di MA Darul Iman Palu.

Ketiga teknik ini dapat digunakan untuk memperoleh data yang valid dan akurat dari madrasah yang akan diteliti sehingga penelitian yang akan dilakukan benar-benar objektif.

## ***F. Teknik Analisis Data***

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data yaitu mereduksi data sehingga dapat disajikan dalam satu bentuk narasi yang utuh. Matthew B. Miles & A. Michel Huberman menjelaskan:

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.<sup>34</sup>

Reduksi data ”merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengkategorisasikan data sedemikian rupa sehingga akhirnya

---

<sup>32</sup>Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat* (Cet; III; Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002) 71.

<sup>33</sup>Sukmadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. 221.

<sup>34</sup>Matthew B. Milles, et.al, *Qualitative Data Analysis*, diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi dengan judul *Analisis Data Kualitatif*; buku Sumber tentang Metode-metode Baru (Cet. I; Jakarta: UI-Press, 1992), 16.

data yang terkumpul dapat diverifikasi”.<sup>35</sup> Jadi reduksi data yaitu menyeleksi data-data yang relevan agar sesuai dengan pembahasan.

## 2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu menyajikan data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut. Menurut Miles Habermen yang dikutip oleh Imam Suprayogo dan Tabroni mengemukakan bahwa “penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan”.<sup>36</sup>

## 3. Verifikasi Data

Verifikasi data yaitu pengambilan kesimpulan dari Penulis terhadap data tersebut. Dalam konteks ini, Matthew B. Miles dan A. Michel Huberman menjelaskan:

mulai mencari arti benda-benda, mencatat Kegiatan analisis ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan preposisi.<sup>37</sup>

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka teknik analisis data dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan manajemen pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman Palu.

---

<sup>35</sup>Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*. 87.

<sup>36</sup>Imam Suprayogo dan Tabroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Cet. I ; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 193.

<sup>37</sup>Milles, et.al, *Qualitatif Data Analysis*. 19.

### ***G. Pengecekan Keabsahan Data***

Pengecekan keabsahan data dalam suatu penelitian kualitatif yang dibutuhkan untuk mendapatkan validitas dan tingkat kredibilitas data yang diperoleh. Dengan kata lain, tujuan untuk memperoleh data yang sah. Hal ini dikemukakan agar dapat diketahui kelebihan dan kekurangan yang ada untuk kemudian disempurnakan lebih lanjut. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Maleong dalam buku metodologi penelitian kualitatif yaitu sebagai berikut:

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan kedalaman (reabilitas) menurut positivisme dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigma sendiri<sup>38</sup>

Dalam penelitian ini teknik triangulasi yang digunakan yaitu pemeriksaan selalu sumber lain. Triangulasi dengan sumber lain berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda yaitu dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang secara umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil apa yang dikatakannya sepanjang waktu, dan membandingkan hasil wawancara dengan isi atau dokumen yang berkaitan.

Pada dasarnya kepekaan pengamatan sangat diperlukan, untuk menguji objektivitas data dengan mencocokkan antara data yang diperoleh dari sudut pandang peneliti dengan sumber data dilapangan, apakah sudah relevan atau belum. Sedangkan untuk mengetahui keabsahan data dapat dilakukan dengan perpanjangan kehadiran pengamatan kelokasi penelitian referensi yang cukup kuat untuk mendukung validitas yang diperoleh.

---

<sup>38</sup>Lexi J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 171.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Tinjauan Umum Tentang MA Darul Iman Palu

##### 1. Sejarah Singkat MA Darul Iman Palu

Madrasah aliyah Darul Iman Palu merupakan salah satu madrasah terbilang baru di Palu Barat, madrasah ini dibangun untuk dijadikan tempat belajar bagi masyarakat yang ada di lingkungan palu barat ataupun sulawesi tengah yang didirikan pada tahun 2013. madrasah ini memiliki gedung sendiri dan memiliki lokasi kurang lebih 100x10 meter luas lahan 1000 m<sup>2</sup> status lahan milik sendiri, bukti kepemilikan lahan ada jenis bukti kepemilikan sertifikat. NSPN: 69955799 sejak berdirinya hingga sekarang MA darul iman, telah beberapa kali mengalami pergantian kepala madrasah. Adapun kepala madrasah yang pernah menjabat di MA Darul Iman Palu sejak berdirinya tahun 2013 hingga sekarang dapat dilihat dari tabel berikut:

**TABEL I**

#### **PERIODESASI KEPALA MADRASAH DI MA DARUL IMAN PALU BARAT**

| No. | Nama kepala madrasah | Periode                    |
|-----|----------------------|----------------------------|
| 1.  | Sri Agustina S.Pd    | 2013 - 2016                |
| 2.  | Haruddin S.Pd        | 2016 – 2019                |
| 3.  | Fauziah S.Pd         | 2020 Januari – 2020 Juli   |
| 4.  | Hj. Hamsidar S.Pd    | 2020 Juli – 2020 September |
| 5.  | Muh. Gazali S.H      | 2020 Oktober – Sekarang    |

*Sumber Data: Kantor Tata Usaha MA Darul Iman Palu*

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa periodasi pergantian kepala madrasah di MA darul iman palu sebanyak 5 kali pergantian dalam kurun waktu 8 tahun. Dan jumlah kepala madrasah di MA Darul Iman Palu sejak berdiri hingga sekarang berjumlah 5 orang.

## **2. Visi misi**

Setiap program kerja diagendakan tentulah berdasarkan pada waktu satu tujuan yang hendak dicapai agar terdapat persamaan persepsi dan mempermudah dalam melaksanakan program tersebut maka Visi dan Misi MA Darul Iman Palu adalah:

### **1. Visi**

- 1) Mewujudkan siswa yang berilmu pengetahuan, terampil dan berprestasi yang berlandaskan Iman dan Taqwa

### **2. Misi**

- 1) Terwujudnya kesadaran untuk menjalankan syariat agama dan amal ibadah dalam kehidupan sehari-hari
- 2) Meningkatnya pengalaman nilai agama, amal sholeh, keimanan, dan ketaqwaan
- 3) Meningkatnya kualitas keilmuan dan penguasaan iptek serta prestasi peserta didik
- 4) Terciptanya tatanan kehidupan dan tingkah laku yang sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat meningkatnya kemampuan dan kemandirian untuk memanfaatkan dan

mengoptimalkan potensi diri dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

### 3. Tujuan

- 1) Mendidik siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa Allah SWT, Berakhlakul Karimah dan memiliki kesadaran untuk beramal sholeh
- 2) Memberikan bekal pengetahuan pada peserta didik agar menjadi manusia yang cakap, terampil, dan mandiri serta bertanggung jawab
- 3) Memberikan bekal pengetahuan kepada peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
- 4) Mendidik siswa agar dapat bertingkah laku yang baik dan sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat
- 5) Memberi bekal keterampilan dan kemampuan kepada peserta didik untuk mengoptimalkan potensi dirinya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

### **3. Keadaan Geografis MA Darul Iman Palu**

Area lokasi MA Darul Iman Palu terletak di Jalan Asam II lorong IV No. 24 Kelurahan Lere Kecamatan Palu barat. Secara geografis letak madrasah ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**TABEL II**  
**KEADAAN GEOGRAFIS LETAK MADRASAH ALIYAH DARUL IMAN**

| No. | Arah    | Batasan   |
|-----|---------|---|
| 1   | Utara   | Jalan Asam II berdekatan dengan sekolah SD Inpres III<br>Lere |
| 2   | Selatan | Jalan Kedondong berdekatan dengan pabrik Mie                  |
| 3   | Barat   | Jalan Tamako berdekatan dengan Masjid Al-Mubarak              |
| 4   | Timur   | Jalan Datu Adam berdekatan dengan kuburan Pogego              |

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat jelas bahwa letak geografis MA Darul Iman Palu yaitu diarah utara berdekatan dengan sekolah SD Inpres III Lere, di arah selatan berdekatan dengan pabrik Mie, di arah barat berdekatan dengan Masjid Al-Mubarak, di arah timur berdekatan dengan kuburan Pogego.

#### **4. Keadaan guru MA Darul Iman Palu**

Keberadaan guru dalam proses pembelajaran sangat penting, untuk itu guru harus memiliki berbagai kompetensi atau kemampuan sehingga dapat menciptakan suasana kondusif bagi pembelajaran peserta didik. Guru merupakan salah-satu faktor penting dalam proses belajar-mengajar. Bagaimanapun idealnya suatu kurikulum tanpa ditunjang oleh kemampuan guru untuk mengimplementasikannya, maka kurikulum tidak akan bermakna sebagai alat pendidikan.

Keadaan guru dalam proses pendidikan merupakan salah satu faktor penunjang bagi pembentukan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap lulusan. Artinya jika guru pada lembaga pendidikan itu berkualitas sesuai bidang masing-masing, maka besar potensinya para lulusan dari lembaga

tersebut akan berkualitas dan bermutu. Daftar keadaan guru di MA Darul Iman Palu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**TABEL III**  
**DAFTAR HADIR GURU MADRASAH ALIYAH DARUL IMAN PALU**  
**TAHUN AJARAN 2023 / 2024**

| <b>NO</b> | <b>NAMA</b>               | <b>JABATAN</b>              | <b>KETERANGAN</b> |
|-----------|---------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1         | Muh. Gazali, S.H          | Kepala Madrasah             | Ada               |
| 2         | Hj. Amsidar, S.Pd         | Kepala Kurikulum            | Ada               |
| 3         | Hasruddin, S.Pd           | Tata Usaha                  | Ada               |
| 4         | Moh. Ikram L, S.Pd.I      | Wali Kelas XII              | Ada               |
| 5         | Sakina, S.Pd              | Wali Kelas XI               | Ada               |
| 6         | Saad F Hasan, S.Pd.I      | Komite                      | Ada               |
| 7         | Siti Nurul Maghfira, S.Pd | Wali Kelas X                | Ada               |
| 8         | Rosnita, S.Pd             | Guru Kelas                  | Ada               |
| 9         | Sardah, S.Ag              | Guru Kelas                  | Ada               |
| 10        | Abdul Khair, S.Pd         | Kepala Humas                | Ada               |
| 11        | Rahmat, S.Pd              | Guru Kelas                  | Ada               |
| 12        | Zulhelmi, S.Si            | Guru Kelas                  | Ada               |
| 13        | Alfin S Lasimpara, S.Pd   | Guru Kelas                  | Ada               |
| 14        | Sriwahyuni, S.E           | Kepala Sarana dan Prasarana | Ada               |
| 15        | Rabiyatul Adawiyah, S.Pd  | Guru Kelas                  | Ada               |

*Sumber Data: Kantor Tata Usaha MA Darul Iman Palu*

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan bahwa guru yang ada di MA darul Iman berjumlah 15 orang yang terdiri dari tingkat S1 semua, jumlah PNS ada 1 sedangkan honor berjumlah 14.

#### **5. Daftar Keadaan Peserta Didik di MA Darul Iman Palu**

Peserta didik adalah bagian integrasi yang tidak dapat dipisahkan dari kepentingan madrasah. Karena peserta didik adalah subyek sekaligus obyek yang mendalami ilmu yang diperuntukkan dalam kehidupannya. Dalam proses belajar-mengajar, peserta didik sebagai pihak yang ingin meraih impian, memiliki tujuan dan kemudian ingin mencapainya secara optimal. Peserta didik akan menjadi

faktor penentu, sehingga menuntut dan dapat mempengaruhi segala sesuatu yang diperlukan untuk mencapai tujuan belajarnya. Jadi dalam proses belajar-mengajar yang diperhatikan pertama kali adalah peserta didik. Bagaimana keadaan dan kemampuannya, baru setelah itu menentukan komponen-komponen yang lain. Apa bahan yang dibutuhkan, bagaimana cara yang tepat untuk bertindak, alat dan fasilitas apa yang kompatibel dan mendukung semua itu harus disesuaikan dengan keadaan peserta didik.

a. Keadaan peserta didik

Sebagaimana faktor guru, peserta didik juga merupakan faktor penting dan inti dari penyelenggaraan pendidikan dan proses pembelajaran, bahkan salah satu ukuran maju tidaknya suatu madrasah adalah dapat dilihat dari banyak tidaknya peserta didik. Untuk mengetahui jumlah peserta didik secara terperinci dan menyeluruh di MA Darul Iman Palu tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**TABEL IV  
KEADAAN PESERTA DIDIK MA DARUL IMAN PALU TAHUN  
AJARAN 2023-2024**

| Kelas |    |     | Jumlah Total |    | KET |
|-------|----|-----|--------------|----|-----|
| X     | XI | XII | L            | P  |     |
| 21    | 19 | 20  | 37           | 23 | 60  |

*Sumber Data: Kantor Kepala Madrasah MA Darul Iman Palu*

Mencermati tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah kelas X adalah 21 jumlah kelas XI adalah 19 jumlah kelas XII adalah 20 total dari keseluruhan adalah 45 yang terdiri dari laki-laki 37 perempuan 23.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru yang berada di MA Darul Iman Palu bahwa:

Peserta didik di MA Darul Iman palu banyak memiliki sejumlah prestasi dalam perlombaan mata pelajaran agama dan penjas, setiap tahun peserta didik dari MA darul

iman palu meraih juara di tingkat kecamatan, kelurahan dan kabupaten. Potensi yang dimiliki peserta didik tersebut telah banyak mengharumkan nama madrasah berbagai prestasi telah mereka capai dengan kerja keras dan dukungan dari guru maupun orang tua peserta didik.<sup>39</sup>

Peserta didik di MA Darul Iman Palu memiliki potensi yang sangat baik ini dapat dilihat penulis dari banyaknya prestasi-prestasi yang telah di raih oleh peserta didik dalam perlombaan yang di adakan, dari segala jenis lomba baik dari cabang olahraga, pendidikan agama, maupun mata pelajaran yang lainnya.

b. Keadaan ruang kelas

**TABEL V**

**KEADAAN RUANG KELAS DAN ROMBONGAN BELAJAR DI MA  
DARUL IMAN PALU TAHUN AJARAN 2023/2024**

| Nama        | Kelas X | Kelas XI | Kelas XII | Jumlah |
|-------------|---------|----------|-----------|--------|
| Ruang kelas | 1       | 1        | 1         | 3      |

*Sumber Data: Kantor Tata Usaha MA Darul Iman Palu*

Berdasarkan tabel diatas bahwa ruang kelas yang ada di MA Darul Iman Palu terdiri dari 3 ruangan, diantaranya 1 ruang kelas X, 1 ruang kelas XI, dan 1 ruang kelas XII.

**6. Sarana dan Prasarana di MA Darul Iman Palu**

Sarana dan prasarana merupakan salah satu unsur penunjang proses belajar mengajar dan diharapkan mampu mengantar peserta didik menuju impiannya. Keterbatasan sarana pendidikan dan pengajaran di madrasah sudah tentu mempengaruhi hasil belajar peserta didik. Permasalahan pembelajaran akan hanya dihadapi oleh guru itu sendiri tapi juga didukung oleh keberadaan dan

---

<sup>39</sup> Hasruddin, guru “wawancara” MA darul iman palu tanggal 8 April 2024

kelengkapan sarana dan prasarana pendukungnya. Apalagi jika dilihat dalam kenyataannya bahwa banyak madrasah yang tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai sehingga pendidikan dan pengajaran tidak dapat berjalan dengan efektif sebagaimana mestinya. Disamping itu, sarana dan prasarana yang memadai akan menghasilkan prestasi belajar yang optimal bagi peserta didik.

Adapun sarana dan prasarana yang ada di MA Darul Iman Palu adalah sebagai berikut:

**TABEL VI**  
**KEADAAN SARANA DAN PRASARANA DI MA DARUL IMAN**  
**PALU TAHUN AJARAN 2023/2024**

| No. | Jenis Ruang/Gedung    | Jumlah unit | Kondisi   |         |
|-----|-----------------------|-------------|-----------|---------|
|     |                       |             | Permanent | Darurat |
| 1.  | Ruang Kepala Madrasah | 1           |           |         |
| 2.  | Ruang Guru            | 1           |           |         |
| 3.  | Ruang Siswa           | 3           |           |         |
| 4.  | Ruang Perpustakaan    | 1           |           |         |
| 5.  | Kamar Mandi/WC        | 3           |           |         |
| 6.  | Kamar Mandi/WC Guru   | 2           |           |         |
| 7.  | Lapangan Futsal       | 1           |           |         |
| 8.  | Lapangan Takraw       | 1           |           |         |
| 9.  | Lahan Bertani         | 1           |           |         |

*Sumber Data: Kantor Tata Usaha MA Darul Iman Palu*

Keadaan sarana dan prasarana yang diuraikan dalam tabel diatas dapat dikatakan bahwa fasilitas di MA Darul Iman Palu masih sangat kurang optimal dan masih membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung dalam menciptakan kelancaran proses belajar-mengajar. Untuk sarana pembelajaran yang ada di MA Darul iman palu. Koleksi buku perpustakaan:

- a. Buku pengayaan 50 eks
- b. Buku referensi 30 eks
- c. Buku panduan pendidik 30 eks.

Media pendidikan yang dimiliki:

- a. Computer 2 unit
- b. Proyektor / infokus 1 unit

Peralatan pendidikan alat peraga ips 2 paket, alat peraga matematika 2 paket, peralatan bahasa 2 paket, peralatan seni budaya dan keterampilan 2 paket. Demikianlah sarana pembelajaran yang ada di MA Darul Iman Palu.

### ***B. Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Yang Diterapkan Kepala Madrasah Aliyah Darul Iman***

Menjadi kepala madrasah merupakan tugas tambahan dan mempunyai peran sebagai pendidik, kepala madrasah di MA Darul Iman telah memberi contoh dalam mengajar yang baik, seperti membolehkan menggunakan metode pembelajaran aktif di kelas, memberi arahan kepada guru dalam membuat persiapan guru sebelum mengajar di kelas seperti RPP dari awal sampai akhir, setelah itu melakukan penilaian secara transparan terhadap pengembangan tenaga pendidik.

Penilaian tersebut dilakukan dengan bekerja sama dengan assessor dari guru senior, selain itu kepala madrasah berusaha menjaga hubungan yang baik dengan para guru dan karyawan dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Perilaku yang dilakukan oleh kepala madrasah di MA Darul Iman Palu dalam meningkatkan kerja guru adalah diantaranya:

Kepala madrasah berusaha menjaga hubungan yang baik antara civitas (pimpinan, guru, karyawan dan siswa), berusaha membimbing mereka dalam setiap kegiatan agar disiplin dan terarah. Memberikan contoh perilaku yang baik agar semua civitas madrasah dapat mengikuti, apabila terjadi suatu masalah antara staf seperti guru dan karyawan kepala madrasah berusaha mencari solusi terbaik untuk pemecahan masalahnya.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Gazali, kepala madrasah “*wawancara*” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuannya adalah kepala madrasah. Keberhasilan kepala madrasah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh kendala manajemen madrasah yang bersangkutan, sedangkan kendala manajemen kepala madrasah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala madrasah. Hal ini tidak berarti peranan kepala madrasah hanya sekedar sebagai pemimpin (*leader*) karena masih banyak peranan yang lainnya. Untuk lingkungan pendidikan dasar, peranan kepala madrasah dikenal dengan EMASLIM, yaitu *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator*.

#### 1. Educator

Sebagai educator yaitu harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, mampu menciptakan suasana atau iklim yang kondusif bagi warga di madrasah dan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.

Kepala madrasah berusaha menjaga hubungan yang baik antara civitas (pimpinan, guru, karyawan dan siswa), berusaha membimbing mereka dalam setiap kegiatan agar disiplin dan terarah. Memberikan contoh perilaku yang baik agar semua civitas madrasah dapat mengikuti, apabila terjadi suatu masalah antara staf seperti guru dan karyawan kepala madrasah berusaha mencari solusi terbaik untuk pemecahan masalahnya.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Gazali, kepala madrasah “*wawancara*” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

## 2. Manajer

Peran kepala madrasah sebagai manager di madrasah. Manajerial kepala madrasah digunakan untuk membuat perencanaan dan menyusun program madrasah baik yang berupa program pengembangan jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek, sampai dengan evaluasi program-program madrasah. Hal tersebut mempermudah kepala madrasah dalam mengawasi setiap kegiatan yang diadakan di madrasah.

Pihak sekolah telah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, menyusun program madrasah baik yang berupa program pengembangan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek, serta mendayagunakan seluruh sumber daya madrasah.<sup>42</sup>

Kepala madrasah di MA Darul Iman juga telah mempersiapkan dan merencanakan program kerja madrasah. Program tersebut dibagi menjadi 3 jangka yaitu: jangka pendek, menengah dan panjang. Terkait dengan program yang dilaksanakan terdapat 8 standar pendidikan yang menjadi prioritas, yaitu program jangka pendek, menengah dan panjang. Setiap program kerja yang telah direncanakan akan dilaksanakan kemudian nantinya akan dilakukan supervise dan penilaian serta evaluasi program ke depan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis mengambil kesimpulan bahwa kepala madrasah sebagai manajer hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>42</sup> Hasruddin, guru “wawancara” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

### 3. Administrator

Peran kepala madrasah sebagai administrator yang berhubungan erat dengan kegiatan pencatatan/pengarsipan setiap program sekolah. Mulai dari administrasi program yang diadakan oleh bagian kurikulum, peserta didik, keuangan, personalia, dan sarana prasarana sekolah.

Pihak madrasah dalam hal ini selaku kepala madrasah mengatakan bahwa mengelola semua komponen yang ada di madrasah dibantu oleh para stafnya yaitu wakil kepala madrasah di setiap bidang, sehingga mempermudah kepala madrasah dalam melakukan pengecekan. Semua tentang arsip-arsip sudah ditangani dan ditata dengan baik oleh bagian tata usaha sekolah.<sup>43</sup>

Kepala madrasah sebagai administrator dalam hal ini beliau memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah.

### 4. Supervisor

Peran sebagai supervisor, kepala madrasah harus melakukan supervisi terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Karena supervise berguna untuk perbaikan program-program kerja yang akan datang dan akan mempermudah dalam pelaksanaannya.

Selaku kepala sekolah tugas yang dilakukan salah satunya kegiatan mensupervisi pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru dan tenaga kependidikan agar kedepannya bisa lebih baik. Setiap program kerja madrasah harus dilakukan supervise. Semua program yang sudah direncanakan dan dilaksanakan baik dari setiap bidang harus disupervisi. Tidak hanya supervisi saja, tetapi juga dilakukan audit dari atasan.<sup>44</sup>

Semua kegiatan program kerja madrasah yang telah dilakukan oleh guru dan tenaga kependidikan disupervisi oleh kepala madrasah, jika ditemukan ada masalah kepala madrasah mencari solusi untuk memecahkan masalah tersebut.

---

<sup>43</sup> Gazali, kepala madrasah “wawancara” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

<sup>44</sup> Gazali, kepala madrasah “wawancara” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

Pelaksanaan supervise selain dilakukan oleh kepala madrasah terkadang juga dilakukan oleh komite madrasah dan dinas pendidikan.

#### 5. Pemimpin/leader

Sedangkan peran sebagai leader yang dilakukan oleh kepala madrasah di MA Darul Iman Palu adalah bisa memimpin anggotanya agar patuh dan taat terhadap aturan, dan menjaga komunikasi. Komunikasi dilakukan secara intensif, terkadang pada saat bertemu di ruang guru, pada saat rapat dan juga dengan menggunakan media sosial komunikasi bersifat dua arah, terbuka dengan segala masukan dan kritikan. Tentang pengambilan keputusan, ada hal yang harus diputuskan sendiri, ada juga keputusan yang di musyawarahkan dengan staf yaitu wakil kepala madrasah, wali kelas, guru, dan karyawan/staf. Seperti hal tentang kenaikan kelas, kelulusan.

Selaku kepala madrasah berusaha untuk selalu menjaga komunikasi dengan civitas madrasah. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan mempermudah untuk memimpin para anggota agar tercipta suatu kerjasama yang baik, sebagai pemimpin selaku kepala madrasah telah melakukan komunikasi timbal balik / komunikasi dua arah. Hal tersebut mempermudah penyampaian informasi. Dalam pengambilan keputusan ada yang diputuskan berdasarkan musyawarah terutama hal yang terkait masalah madrasah.<sup>45</sup>

Kepala madrasah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan dapat memberikan contoh yang baik bagi tenaga kependidikan dan dapat berpengaruh pada hubungan kerja yang harmonis antara kepala madrasah dengan seluruh warga di madrasah.

---

<sup>45</sup> Gazali, kepala madrasah “*wawancara*” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

## 6. Inovator

Peran kepala madrasah sebagai inovator ialah inovasi-inovasi baru dan maju yang dilakukan secara *continues* oleh kepala madrasah akan berdampak positif bagi perkembangan madrasah ke depannya. Madrasah yang baik akan lebih diminati bagi warga dan masyarakat sekitar.

Supaya guru dapat menciptakan budaya mengajar yang menyenangkan, diupayakan perbaikan-perbaikan. Contohnya dalam hal pembelajaran yang menyenangkan dengan cara mengundang pakar atau ahli yang kompeten di bidang teknik/metode pembelajaran dan dapat menyampaikan tentang metode pembelajaran yang menyenangkan. Inovasi di bidang administratif dengan cara mendelegasikan bagi TU ke dalam penataran atau pelatihan khusus.<sup>46</sup>

Kepala madrasah berusaha mencari dana untuk kelengkapan sarana dan prasarana di madrasah dengan cara membuat proposal untuk diajukan ke lembaga yang lebih tinggi seperti dinas pendidikan. Selain itu terkait dengan peningkatan kualitas guru, mendelegasikan guru apabila ada pelatihan dan pengembangan kemampuan guru. Inovasi yang telah dilakukan dalam hal *multiple intellegency* dan pengadaan alat baru untuk kehadiran guru/absensi, serta unggul dalam bidang non akademik seperti olahraga futsal, takraw. Jadi ketika guru datang secara otomatis dapat diketahui oleh alat tersebut.

Peran kepala madrasah di MA Darul Iman Palu, yang telah dilakukan kepala madrasah adalah berusaha dengan maksimal mengadakan dan melengkapi semua kebutuhan di madrasah. Seperti sarana dan prasarana yang belum ada maka membuat proposal atau mencari dana dan dikirim ke dinas pendidikan, mendelegasikan guru ke dalam pelatihan, berusaha sebaik mungkin agar setiap

---

<sup>46</sup> Gazali, kepala madrasah “*wawancara*” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

guru aktif dalam segala kegiatan di madrasah, kepala madrasah juga mengikuti pelatihan-pelatihan kewirausahaan. Inovasi-inovasi baru dan maju yang dilakukan secara *continues* oleh kepala madrasah akan berdampak positif bagi perkembangan madrasah ke depannya. Madrasah yang baik akan lebih diminati warga dan masyarakat sekitar.

## 7. Motivator

Peran kepala madrasah sebagai motivator yaitu kepala madrasah harus mampu 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).

Selaku kepala madrasah saya memberikan motivasi kepada staf, guru dan karyawan supaya untuk mengerahkan *skill* dan *ability* yang dimilikinya. Pihak madrasah juga mengetahui setiap potensi yang ada pada diri staf, guru dan karyawan. Memotivasi untuk mengikuti KKG, madrasah. Selain itu berusaha mengarahkan dalam setiap pekerjaan dan lingkungan kerja agar terasa nyaman, memberi motivasi kepada anggota agar meningkatkan kedisiplinan waktu dan mengajar, Motivasinya melakukan pemberian dorongan dan dukungan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan lugas dan tuntas.<sup>47</sup>

Secara kuantitas guru yang ada di MA Darul Iman Palu cukup memadai, setiap mata pelajaran ada guru masing-masing bidang studi. Kualitas kinerja atau etos kerja yang dimiliki oleh guru sudah cukup bagus karena melihat dari sisi pendidikannya S1. Sedangkan kualitas guru di MA Darul Iman Palu sudah lebih dari cukup. Dilihat dari kualitas kinerja setiap guru berusaha meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik, ada guru yang sangat pandai dan lihai dalam melaksanakan tugasnya tetapi ada juga yang masih belum maksimal. Bagi yang

---

<sup>47</sup> Gazali, kepala madrasah “*wawancara*” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

belum maksimal dalam menjalankan tugasnya ada semacam *training* dan *direction* yang diberikan dari berbagai pihak yang terkait agar kualitas kinerjanya menjadi optimal.

Kepala madrasah merupakan orang yang berposisi di garis depan untuk mengkoordinasikan upaya meningkatkan kualitas SDM. Kepada madrasah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama untuk mencapai tujuan ditingkat sekolah yang dipimpin, maka dari itu Kepala Madrasah merupakan ujung tombak atas keberhasilan sekolah. Hal tersebut tentu saja Kepala Madrasah berperang penting dalam meningkatkan kualitas SDM agar tujuan pendidikan dapat terlaksanakan.

Kepala Madrasah pada dasarnya memiliki fungsi diantaranya: Membantu para guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, mengarahkan para guru, para peserta didik, dan anggota masyarakat untuk mesukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman, sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh pdktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Data yang diperoleh maka dapat dikatakan bahwa Kepala Madrasah MA Darul Iman memiliki kepedulian terhadap kualitas SDM khususnya kepada tenaga pendidik yaitu dengan adanya upaya Kepala Madrasah sebagaimana berdasarkan wawancara peneliti mengenai upaya Kepala Madrasah di MA Darul Iman Palu:

“Saya sebagai Kepala Madrasah mengupayakan agar guru di MA Darul Iman ini mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas sebagai pendidik”<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Gazali, kepala madrasah “*wawancara*” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

Hal serupa juga disampaikan oleh Guru MA Darul Iman Palu mengatakan bahwa:

“Kepala Madrasah Aliyah mengupayakan agar Guru-Guru mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas pendidik atau guru seperti KKG, Diklat, dan Bimtek”.<sup>49</sup>

Selanjutnya Kepala Madrasah MA Darul Iman mengungkapkan ada beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkat pengembangan tenaga pendidik yaitu sebagai berikut.

1. Dukungan kepada guru agar mengikuti KKG

KKG merupakan komunitas/kelompok kegiatan profesional bagi guru. KKG berfungsi sebagai wadah untuk melakukan berbagai kegiatan menunjang kegiatan belajar mengajar, antara lain merencanakan strategi belajar mengajar, membuat alat pelajaran, membuat lembaran kerja, lembaran tugas, dan, mendiskusikan masalah yang dijumpai dikelas masing-masing. Hal ini membuat Kepala Madrasah di MA Darul Iman berupaya agar guru ikut serta dalam KKG.

2. Mengikut sertakan para guru (Diklat)

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk memaksimalkan kompetensi pada masing-masing individual maupun sebuah kelompok di lembaga pendidikan itu sendiri. Melalui kegiatan diklat diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, moral, dan pemahaman guru. Serta dapat meningkatkan kualitas dan skill yang ada dalam diri guru yang mana bisa di implementasikan dalam lingkungan sekolah. Diklat bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada guru dalam meningkatkan kualitas dalam bidang-bidangnya.

Melihat begitu berpengaruhnya diklat terhadap kualitas SDM maka kepala Madrasah MA Darul Iman Palu berupaya mengikuti DIKLAT tersebut

---

<sup>49</sup> Mila, guru MA Darul Iman “wawancara” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

### 3. Bimbingan teknologi (Bimtek)

Bimtek adalah suatu kegiatan dimana para peserta diberi pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi guru bimtek merupakan kegiatan yang sangat penting bagi guru agar dapat meningkatkan kualitas guru, dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang teknologi bagi guru-guru di MA Darul Iman Palu maka dari itu kepala madrasah berupaya mengikut sertakan guru-gurunya dalam bimtek.

Dengan demikian upaya-upaya Kepala Madrasah di MA Darul Iman dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik yaitu dengan mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG), pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), dan bimbingan teknis (BIMTEK). Hal ini dipersiapkan oleh kepala madrasah agar semua guru dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu para guru melalui bimbingan dan arahan kepala madrasah melakukan kegiatan seperti iuran agar sewaktu waktu bila kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas dan kompetensi dilaksanakan secara tiba-tiba maka para guru tidak beralasan lagi dengan dana yang dimiliki

Sebagaimana ungkapan salah satu guru yang ada di MA Darul Iman Palu bernama Mila mengenai kegiatan yang ada di MA darul iman palu semua ikut KKG, DIKLAT, dan BIMTEK sebagai berikut :

“Iya, semua guru yang ada di MA Darul Iman Palu ikut serta dalam program KKG,DIKLAT, dan Bimtek”.<sup>50</sup>

Dan ini juga diperkuat oleh ungkapan kepala madrasah MA Darul Iman Palu:

---

<sup>50</sup> Mila, guru MA Darul Iman “wawancara” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

“Benar ada beberapa guru-guru MA Darul Iman Palu yang masih kaku dalam teknologi dan ini menjadi kendala maka saya mengikut sertakan mereka dalam kegiatan BIMTEK”.<sup>51</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sangat memperhatikan kualitas dan kompetensi guru yang demikian sangat penting bagi lembaga yang ada disekolah karena sumber daya manusia adalah salah satu tongkat suatu keberhasilan.

### ***C. Kendala dan Solusi Perilaku Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kerja Guru di MA Darul Iman Palu***

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah menunjukkan bahwa melemahnya perilaku kepala madrasah bisa dilihat dari kurangnya perhatian dari kepala madrasah. Perilaku kepala madrasah adalah aspek kompetensi kepala madrasah sebagai *educator* menuntut kepala madrasah untuk memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru di madrasahnyanya. Hasil penelitian di MA Darul Iman palu menunjukkan bahwa kepala madrasah berupaya meningkatkan kemampuan guru dan stafnya secara profesional dibidang masing-masing.

Faktor kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor strategis yang dapat meningkatkan kinerja guru. Pengaruh tersebut berupa penciptaan iklim dan budaya madrasah yang kondusif sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Kurangnya sarana dan prasarana madrasah berupa buku penunjang pembelajaran mempengaruhi efektivitas kerja guru dalam pembelajaran. Fasilitas madrasah berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru. Kondisi sarana dan prasarana madrasah dan kaitannya dengan prestasi

---

<sup>51</sup> Gazali, kepala madrasah “*wawancara*” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

belajar peserta didik. Bahwa sarana dan prasarana madrasah yang tidak memadai akan berdampak buruk negatif terhadap efektivitas dan kinerja guru. Hal ini pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi belajar peserta didik.

Hambatan perilaku kepala madrasah dalam meningkatkan Pengembangan tenaga pendidik berdasarkan hasil wawancara dengan pihak madrasah ialah: 1. Birokrasi, 2. Hubungan kepala madrasah dan guru yang kurang baik, 3. Kurangnya sarana dan prasarana

#### 1. Birokrasi

Birokrasi yang dimana para pejabat lebih suka dilayani dari pada melayani yang masih dekat di lingkungan pendidikan, disamping itu dalam lingkungan madrasah MA Darul Iman cenderung kurang transparan dalam mengelola madrasah. Sehingga integritas dari tenaga kependidikan kepada kepala madrasah kurang terjalin dengan baik, sehingga hal itu dapat menurunkan kinerjanya dalam meningkatkan kinerja guru. Hambatan lain yang memperlemah perilaku kepala madrasah adalah kurangnya kepekaan terhadap kritisi untuk membangun kesuksesan madrasah, rasa memiliki dan rasa terhadap kualitas pendidikan sehingga melemahnya tanggung jawab yang dapat menurunkan partisipasi civitas madrasah dalam kegiatan madrasah.

#### 2. Hubungan kepala madrasah dan guru yang kurang baik

Peran kepala madrasah di lingkungan pendidikan sangat berpengaruh dalam mengembangkan semangat kerja, kerja sama yang harmonis, perkembangan profesionalitas guru serta kualitas peserta didik. Secara umum banyak ditentukan oleh kualitas pemimpin madrasah yaitu kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa, kepala sekolah bersifat kurang transparansi, tidak menghargai karya dari bawahannya dalam hal ini guru, komunikasi yang kurang terhadap guru, serta banyaknya keluhan-keluhan guru mengenai kepala madrasah yang cenderung diskriminasi.

Kepala madrasah di madrasah ini menurut saya sangat disiplin dalam hal pendidikan namun kurangnya komunikasi yang baik terhadap kami selaku guru-guru sangat menghambat proses peningkatan profesionalitas sebab setiap ada karya-karya dari guru, kepala madrasah kurang menghargai dan cenderung acuh tak acuh.<sup>52</sup>

Hubungan kerja sama yang baik antara kepala madrasah dan pendidik menjadi penentu kualitas pendidikan yang bermutu serta menjadikan pendidik profesional. Namun jika antara kepala madrasah dan pendidik tidak memiliki hubungan yang baik maka segala bentuk perilaku kepala madrasah dalam meningkatkan Pengembangan Tenaga Pendidik di MA Darul Iman mengalami kendala dalam pelaksanaannya.

### 3. Kurangnya sarana dan prasarana

Kurangnya sarana dan prasarana pendidikan sangat menghambat kesuksesan madrasah dalam mencapai tujuannya terutama untuk kepala madrasah dalam meningkatkan pengembangan tenaga pendidik. Hal ini berkaitan dengan kemampuan pemerintah sebagai lembaga pendidikan bekerja sama dalam mencerdaskan generasi muda. “Sarana dan prasarana yang kurang mendukung akan menghambat proses peningkatan kinerja guru sebab tercapainya suatu pendidikan yang optimal ditentukan oleh kualitas madrasah dalam hal ini sarana dan prasarana yang merupakan faktor penting yang menjadi pendukung kinerja guru dan juga kepala madrasah”

---

<sup>52</sup> Hasruddin, guru “wawancara” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

Walaupun pemerintah sudah melengkapi buku-buku pedoman dan buku paket namun belum didayagunakan secara optimal untuk kepentingan pembelajaran baik guru maupun peserta didik, tentu hal ini dampak berdampak pada kesiapan peserta didik dalam menghadapi ujian nasional.

Upaya untuk memanfaatkan peluang terhadap perilaku kepala madrasah dalam meningkatkan pengembangan tenaga pendidik, berdasarkan hasil wawancara di MA Darul Iman Palu ialah: 1. Pembinaan kemampuan profesionalitas kepala madrasah dan guru, 2. Meningkatkan kesejahteraan guru.

a. Pembinaan kemampuan profesionalitas kepala madrasah dan guru

Kepala madrasah sebagai pemimpin yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan madrasah harus memiliki kemampuan administrasi, dan memiliki komitmen yang tinggi. Kepala madrasah juga harus melakukan peningkatan profesionalitas guru sesuai dengan pelatihan kompetensi guru untuk meningkatkan profesionalitas guru yang sifatnya khusus, salah satunya adalah kepala madrasah mengikut sertakan guru-guru dalam seminar maupun pelatihan. Peningkatan profesionalitas guru juga dapat mengikuti KKG, melalui kegiatan ini para guru diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai bahan ajar yang diterapkan di kelas. Untuk melakukan berbagai pembinaan diatas kepala madrasah juga harus mendapatkan pembinaan untuk menunjang kinerjanya seperti ikut pelatihan diklat kepala sekolah/madrasah agar kinerjanya semakin optimal.

Program kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru ialah, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah bahwa untuk pengembangan guru agar kinerjanya semakin baik maka dilakukan:

- 1) Memberi kesempatan mengikuti diklat
- 2) Mendelagasikan guru untuk mengikuti KKG
- 3) Mengikut sertakan para guru untuk mengikuti seminar-seminar ilmiah, pendidikan, atau sesuai dengan bidangnya agar wawasannya semakin tajam dan luas.

b. Meningkatkan kesejahteraan guru

Kesejahteraan guru tidak dapat di abaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kualitas kinerja guru yang secara langsung berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Peningkatan kesejahteraan guru dilakukan dengan memberikan tunjangan yang dapat meningkatkan kinerjanya terhadap kualitas pendidikan di madrasah. Untuk di MA Darul Iman Palu masalah kesejahteraan belum memadai karena belum semua guru-guru mendapatkan tunjangan sertifikasi, dan kurangnya anggaran madrasah untuk memberikan *reward* terhadap guru di luar gaji pokoknya.

“Gaji yang kami terima belum cukup dan masih sangat kurang, biaya kehidupan yang tinggi dan untuk biaya pendidikan untuk buah hati kami belum cukup dengan gaji yang kami terima, sehingga kami harus mencari alternatif lain untuk menutupi kekurangan tersebut dengan berjualan, berprofesi sebagai ojol, marketplace online dan lain-lain. Oleh karena itu kami menganggap bahwa hidup kami belum sejahtera”.<sup>53</sup>

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap guru-guru di MA Darul Iman salah satu dari mereka sudah cukup sejahtera dengan adanya gaji pokok dan tunjangan sertifikasi atau PNS. Untuk guru yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi, belum sejahtera dan tidak adanya tunjangan-tunjangan dari madrasah memperburuk kesejahteraan guru tersebut. Pemerintah telah berupaya untuk mensejahterakan guru dengan adanya sertifikasi namun kenyataan yang terjadi dilokasi penelitian penulis, masih terdapat guru yang belum sejahtera.

---

<sup>53</sup> Hasruddin, guru “wawancara” MA Darul Iman Palu, tanggal 8 April 2024

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### ***A. Kesimpulan***

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Manajemen pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Darul Iman Palu yang telah memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk menjawab persoalan-persoalan dalam pembahasan skripsi ini, data tersebut dideskripsikan, diinterpretasikan dan dianalisa sehingga diperoleh suatu kesimpulan

1. Perilaku kepemimpinan Kepala madrasah MA Darul Iman Palu dalam meningkatkan Manajemen pengembangan tenaga pendidik yaitu: (a) kepala madrasah dalam membagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan masing-masing personal; (b) kepala madrasah melihat karakteristik guru dan karyawan; (c) kejelian dan keefektifan kepala madrasah dalam melihat tingkat kemampuan guru dan karyawan; (d) motivasi kepala madrasah pada guru dan karyawan untuk meningkatkan kemajuan; (e) program yang dihasilkan kepala madrasah; (f) keikutsertaan guru dalam KKG atau pelatihan-pelatihan, dan (g) anjuran untuk banyak membaca agar cakrawala berpikirnya semakin luas dan tajam.
- c. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen pengembangan tenaga pendidik perilaku di MA Darul Iman Palu: (a) Pembinaan kemampuan profesionalitas kepala madrasah dan guru (b) Meningkatkan kesejahteraan guru (c) Mendukung peningkatan pengetahuan dan pemahaman guru dalam kegiatan pembelajaran madrasah juga memberi kesempatan para

tenaga pendidik untuk selalu proaktif dalam kegiatan diluar seperti KKG dan sejenisnya.

## **B. SARAN**

Tinggi rendahnya kualitas madrasah ditentukan oleh banyak faktor kurikulum, sarana dan prasarana, profesionalitas tenaga pendidik dan juga kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan berkaitan dengan hal tersebut penulis menyarankan.

1. Tenaga Pendidik harus mengembangkan terus-menerus kemampuan dirinya mencakup pengalaman, keterampilan, dan kemampuan.
2. Kepala madrasah hendaknya terus menerus meningkatkan kerja sama dengan para guru dan pegawainya serta berusaha meningkatkan kemampuan untuk menjadikan guru agar dapat selalu meningkatkan kualitas kinerjanya.
3. Sebagai pelaksana pendidikan di lapangan, kepala madrasah sangat menentukan tercapainya tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan, oleh karena itu kepala madrasah harus meningkatkan disiplin kinerjanya agar kinerjanya lebih baik lagi.
4. Membuat perencanaan dan program kerja yang lebih matang lagi terutama program-program dan perencanaan-perencanaan mengenai proses belajar-mengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Fathul Aminudin. *Manajemen dalam Perspektif Islam*, Cilacap; Pustaka El-Bayan, 2012.
- Amtu, Onisimus. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Ilmiah, Suatu Pendekatan Praktek*, Ed. II, Cet. IX ; Jakarta : Rineka Cipta, 1993.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif komunikasi Ekonomi Kebijakan Publikm dan Ilmu Sosial lainnya* Cet. I; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Hidayat, Sholeh. *Pengembangan Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Hasan, Moch Syahroni. *manajemen pengembangan tenaga pendidik di SMA primaganda bulurejo diwek jombang*, Surabaya: Insan Cendeki, 2002
- Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* , Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002.
- Milles, Matthew B., et.al. *Qualitative Data Analisis*, diterjemahkan oelh Tjetjep Rohendi Rohidi dengan judul *Analisis Data Kualitatif*, buku Sumber tentang Metode-metode Baru, Cet. I; Jakarta: UI-Press, 1992
- Noviyanti, Shohibatul Fitroh. *Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Lamongan*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2021.

- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019, Cet. 1Kunandar, *Guru Profesional Implementasi kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (TSP Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta; Rajawali Pers, 2010), Ed, Rev, Cet.6
- Prasetyo, Teguh. *Praktik Sumber Daya Manusia Yang Progresif, Upaya Membangun Keunggulan Bersaing*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 1 Nomor 1, Malang: Program Magister Manajemen Universitas Gajayana, 2000.
- Priyono, Bayu Hendra dan Nurul Qomariah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kinerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1Tanggul Jember*, Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, Vol. IV, No 2 Desember 2018.
- Putra, M. Rusni Eka dan Ahmad Gawdy Prananosa, *Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau* Vol. I, No 1 Juni 2018
- Ramadhanti, Linda, *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Yayasan Perguruan Utama Medan*, Sumatra Utara: UIN Sumatera Utara, 2019.
- Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat* Cet; III; Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media, 2019 Ed. Rev, Cet. 12.

- Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2008
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukmadinata, Nana Syahodih. *Metode Penelitian Pendidikan* Cet. VIII; Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Sahaja, Irwan. *Pengertian Tenaga Pendidik dan Penigkatan Profesionalisme*, Diakses Dari <https://irwansahaja.blogspot.com>, Pada Tanggal 01 Februari 2023.
- Surakhmad, Winarno. *Dasar dan Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*, Ed. VI Bandung, 1978.
- Suprayogo, Imam dan Tabroni. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* Cet. I ; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Utomo, *Pengelolaan Pendidikan*, Sukabumi: Nusaputra Press, 2021
- Yuratnasih, Yaya dan Liya Megawati, *Pengantar Manajemen: Teori Fungsi dan Kasus*, Yogyakarta; CV Absolute Media, 2018, Ed. 2, Cet. 2.

## PEDOMAN WAWANCARA

### **Kepala Sekolah**

1. Bagaimana sejarah berdirinya Madrasah Darul Iman Palu?
2. Apa Visi dan Misi Madrasah Darul Iman Palu?
3. Bagaimana perencanaan pengembangan tenaga pendidik yang bapak terapkan ?
4. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman ?
5. Bagaimana pengorganisasian yang diterapkan kepala madrasah di MA Darul Iman ?
6. Apa faktor pendukung dan penghambat yang di hadapi bapak sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan pengembangan tenaga pendidik?

### **Guru**

1. Bagaimana pengelolaan administrasi di MA Darul Iman ?
2. Bagaimana peranan kepala sekolah dalam meningkatkan pengembangan tenaga pendidik ?
3. Apa faktor- faktor pendukung dan penghambat penerapan kepala sekolah dalam meningkatkan pengembangan tenaga pendidik ?

## Transkrip hasil wawancara

Nama : Gazali S.H, M.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah

Tanggal : 8 April 2024

Tempat : MA Darul Iman

| No | pertanyaan   | jawaban  |
|----|--|--|
| 1. | Bagaimana pengembangan tenaga pendidik yang diterapkan kepala madrasah di MA Darul Iman Palu ? | Kepala madrasah berusaha menjaga hubungan yang baik antara civitas (pimpinan, guru, karyawan dan siswa), berusaha membimbing mereka dalam setiap kegiatan agar disiplin dan terarah. Memberikan contoh perilaku yang baik agar semua civitas madrasah dapat mengikuti, apabila terjadi suatu masalah antara staf seperti guru dan karyawan kepala madrasah berusaha mencari solusi terbaik untuk pemecahan masalahnya. |
| 2. | Bagaimana pengembangan tenaga pendidik yang direncanakan Kepala Sekolah MA Darul Iman Palu ?   | Pihak sekolah telah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, menyusun program madrasah baik yang berupa program pengembangan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek, serta mendayagunakan seluruh sumber daya madrasah  |
| 3. | Bagaimana pengelolaan administrasi di MA Darul Iman ?  | Pihak madrasah dalam hal ini selaku kepala madrasah mengatakan bahwa mengelola semua komponen yang ada di madrasah dibantu oleh para stafnya yaitu wakil kepala madrasah di setiap bidang, sehingga mempermudah kepala madrasah dalam melakukan pengecekan. Semua tentang arsip-arsip sudah ditangani dan ditata dengan baik oleh bagian tata usaha sekolah  |
| 4. | Bagaimana pengendalian dan pengawasan pengembangan tenaga pendidik ?                           | Selaku kepala sekolah tugas yang dilakukan salah satunya kegiatan mensupervisi pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru dan tenaga kependidikan agar kedepannya bisa lebih baik. Setiap program kerja madrasah harus dilakukan supervise. Semua program yang sudah direncanakan dan dilaksanakan baik dari setiap bidang harus disupervisi. Tidak hanya supervisi saja, tetapi juga dilakukan audit dari atasan        |

|    |   |   |
|----|---|---|
| 5. | Bagaimana pengorganisasian yang diterapkan kepala madrasah di MA Darul Iman ? | Selaku kepala madrasah saya memberikan motivasi kepada staf, guru dan karyawan supaya untuk mengerahkan <i>skill</i> dan <i>ability</i> yang dimilikinya. Pihak madrasah juga mengetahui setiap potensi yang ada pada diri staf, guru dan karyawan. Memotivasi untuk mengikuti KKG, madrasah. Selain itu berusaha mengarahkan dalam setiap pekerjaan dan lingkungan kerja agar terasa nyaman, memberi motivasi kepada anggota agar meningkatkan kedisiplinan waktu dan mengajar, Motivasinya melakukan pemberian dorongan dan dukungan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan lugas dan tuntas. |
|----|---|---|

## Transkrip hasil wawancara

Nama : Mila S.Pd

Jabatan : Guru

Tanggal : 8 April 2024

Tempat : MA Darul Iman

| No | pertanyaan   | jawaban   |
|----|--|---|
| 1. | Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan pengembangan tenaga pendidik di MA Darul Iman ? | Kepala Madrasah Aliyah mengupayakan agar Guru-Guru mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas pendidik atau guru seperti KKG, Diklat, dan Bimtek |
| 2. | Apakah semua guru guru yang ada di MA Darul Iman mengikuti KKG dan sejenisnya ?                    | Iya, semua guru yang ada di MA Darul Iman Palu ikut serta dalam program KKG, DIKLAT, dan Bimtek   |

## Transkrip hasil wawancara

Nama : Hasrudin

Jabatan : Tata Usaha

Tanggal : 8 April 2024

Tempat : MA Darul Iman

| No | pertanyaan  | jawaban   |
|----|---|---|
| 1. | Bagaimana keadaan peserta didik di MA Darul Iman Palu ?         | Peserta didik di MA Darul Iman palu banyak memiliki sejumlah prestasi dalam perlombaan mata pelajaran agama dan penjas, setiap tahun peserta didik dari MA darul iman palu meraih juara di tingkat kecamatan, kelurahan dan kabupaten. Potensi yang dimiliki peserta didik tersebut telah banyak mengharumkan nama madrasah berbagai prestasi telah mereka capai dengan kerja keras dan dukungan dari guru maupun orang tua peserta didik |
| 2. | Bagaimana Sarana dan Prasarana yang ada di MA Darul Iman Palu ? | Sarana dan prasarana yang kurang mendukung akan menghambat proses peningkatan kinerja guru sebab tercapainya suatu pendidikan yang optimal ditentukan oleh kualitas madrasah dalam hal ini sarana dan prasarana yang merupakan faktor penting yang menjadi pendukung kinerja guru dan juga kepala madrasa.  |



Gambar: Dokumentasi wawancara bersama Kepala Madrasah Aliyah Darul Iman Palu



Gambar: Wawancara bersama salah satu guru yang ada di Madrasah Aliyah Darul Iman Palu



Gambar : Struktur Organisasi MA Darul Iman Palu



Gambar: Keadaan lingkungan serta bangunan MA Darul Iman Palu

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

Nama : Moh. Aksa  
Tempat, Tanggal Lahir : Palu, 14 April 2000  
NIM : 17.1.03.0047  
Agama : ISLAM  
Status : Mahasiswa  
Alamat : Jl. Munifrahman, Irg  
Syuhada IV  
No.HP : 082293597848  
Email : Mohaksa014@gmail.com

Nama Ayah : Ahmad  
Pekerjaan Ayah : Petani  
Nama Ibu : Muliati  
Pekerjaan Ibu : IRT

### B. Riwayat Pendidikan

- a. SD, Tahun Kelulusan : MI Darul Iman Palu
- b. SMP, Tahun Kelulusan : MI darul Iman Palu
- c. SMA, Tahun Kelulusan : MA Darul Iman Palu Jurusan IPS