

BAB IV

HASIL RISET PEMBAHASAN

6.1 Temuan Umum Penelitian

6.1.1 Sejarah Singkat MTS ZIA SETIA BANDAR SETIA

MTs Zia Salsabila ialah lembaga pendidikan Islam di bawah naungan Yayasan Pendidikan Zia Salsabila bertujuan berpartisipasi guna mencerdaskan kehidupan bangsa secara melaksakan program-program pendidikan akan berbasis Islam. MTs. Zia Salsabila memiliki program akan mengacu terhadap kurikulum Kementerian Agama, serta secara memadukan sejumlah program pendukung serta penguat melahirkan peserta didik akan cerdas, mandiri, terampil, amanah serta berakhlakul karimah.

MTs Zia Salsabila disini berlokasi di Jl. Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Desa Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang. Didirikannya Madrasah disini secara pertimbangan bahwa besarnya tuntutan masyarakat hendak pendidikan menengah akan berbasis Islam. Di lingkungan Desa Bandar Setia dan Kec. Percut Sei Tuan, keberadaan MTs Masih sangat minim jika dibandingkan secara SLTP umum. Sementara tuntutan masyarakat hendak pendidikan akan seimbang (pendidikan umum serta Islam) secara bersamaan cukup tinggi.

6.1.2 Profil MTS ZIA SALSABILA

Pengelola : Yayasan Zia Salsabila (SK Kementrian Hukum serta HAMRI No. AHU-7205.AH.01.04. Tahun 2012).

Alamat Sekretariat :Jl.Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Dusun II Desa Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara 20371

Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Zia Salsabila (disingkat MTs Zia Salsabila Izin Operasional : No. 47 Tahun 2013

8No. Statistik/NPSN : 121212070119/10268361

Alamat Madrasah : Jl.Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Dusun II Desa
Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang
Sumatera Utara 20371

Berdiri : 2011

6.1.3 Visi, Misi serta Tujuan Mts Zia Salsabila

a. Visi

Secara menganalisis potensi akan ada di Madrasah baik pada segi input/ peserta didik baru, kompetensi tenaga pendidik, tenaga kependidikan, lingkungan sekolah, peran serta masyarakat, komunikasi dan Koordinasi akan intensif antar sekolah secara warga sekolah maupun secara *stakeholder*, maka tersusunlah visi sekolah.

Adapun visi Madrasah ialah: “Terwujudnya Lembaga Pendidikan Islam Unggul akan Mampu Mencetak Generasi Berakhlakul Karimah, Cerdas, Mandiri, serta Mampu Bersaing Di Dunia Global.”

b. Misi

- 1) Mengamalkan nilai- nilai kehidupan akan Islami sejak dini, sehingga menjadi teladan pada kehidupan keluarga serta masyarakat
- 2) Mengembangkan sistem belajar melalui “*Learning by Doing serta Active Learning* secara mengoptimalkan potensi intelektual, berkreasi serta berinovasi akan terintegrasi secara nilai-nilai Islam
- 3) Mengoptimalkan proses belajar mengajar berbasis sains teknologi informasi dan Komunikasi
- 4) Memotivasi serta menghasilkan siswa kreatif serta mandiri
- 5) Menerapkan program bilingual(dua Bahasa) pada proses pembelajaran
- 6) Meningkatkan sikap disiplin guna semuawarga madrasah
- 7) Membimbing serta mengembangkan minat serta bakat peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler secara efektif
- 8) Menumbuhkan semangat keunggulan berprestasi menghadapi tantangan global.

c. Tujuan

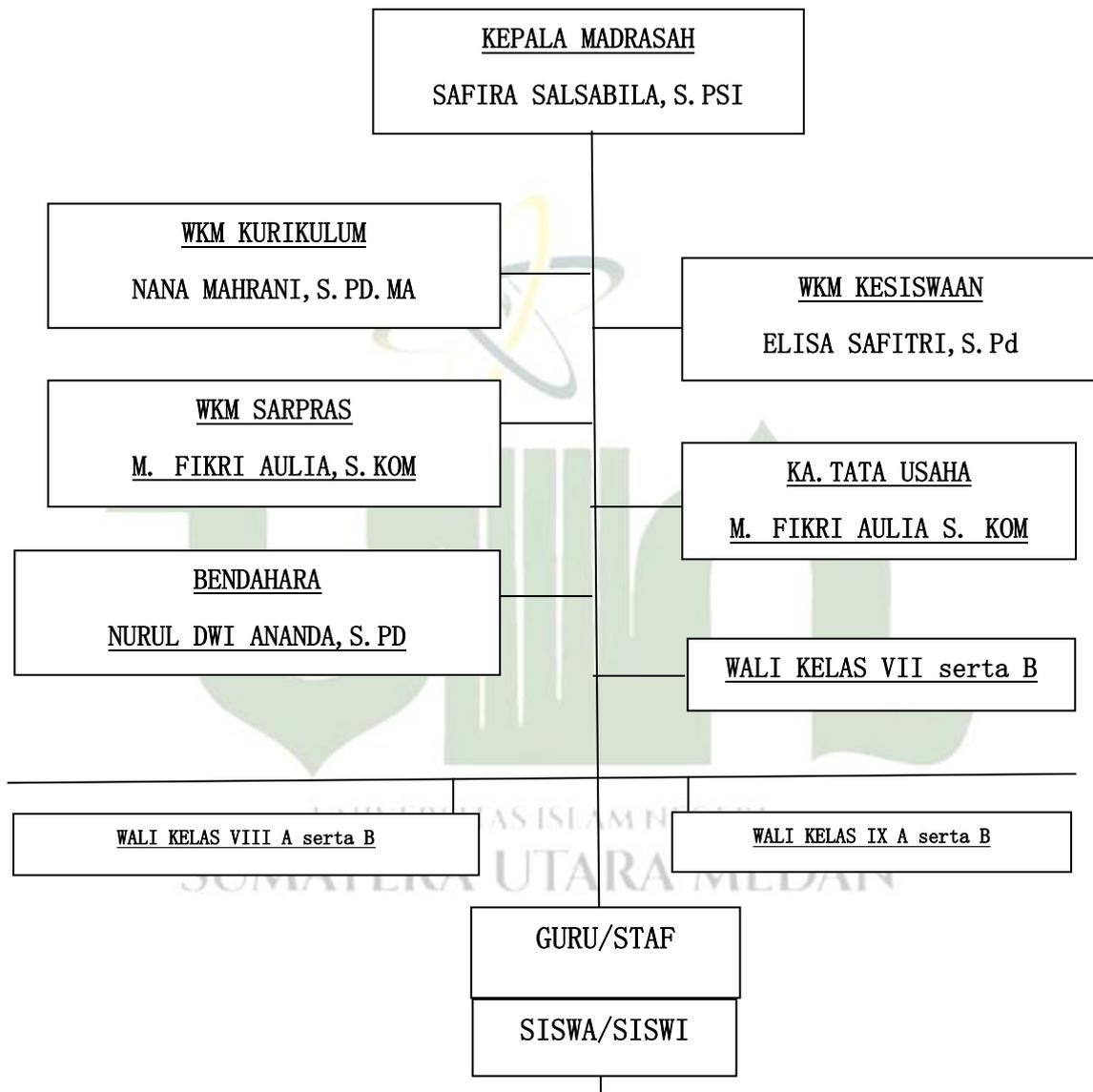
Mengacu pada visi serta misi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan sekolah pada mengembangkan pendidikan disini ialah mempersiapkan generasi Islam yang:

1. Memiliki kekuatan aqidah akan shahih, ibadah akan benar serta memilikibudi pekerti akan luhur (akhlaqul karimah) berdasarkan Al Qur'an serta As Sunnah sesuai pemahaman salafusshalih.
2. Memiliki kemampuan menghafal Al Qur'an.
3. Menguasai bahasa Arab serta bahasa Inggris serta mengaplikasikannyapada komunikasi harian.
4. Menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi akan relevan secara perkembangan zaman.
5. Mampu menguasai dasar-dasar teknologi informasi dan Komunikasi.
6. Berprestasi pada bidang akademis serta non akademis.
7. Mampu beradaptasi secara positif di tengah masyarakat.
8. Sukses menempuh pendidikan di jenjang akan lebih tinggi.

6.1.4 Struktur Organisasi

Organisasi ialah sekelompok orang dua atau lebih akan secara formal di persatukan pada suatu kerja sama guna mencapai tujuan akan telah ditetapkan. Struktur Organisasi ialah Suatu susunan serta hubungan antara tiap bagian serta posisi akan ada pada suatu organisasi atau perusahaan pada menjalankan kegiatan operasional guna mencapai tujuan akan diharapkan serta diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu secara akan lain serta bagaiman hubungan aktivis serta fungsi dibatasi.

Struktur organisasi Mts Zia Salsabila Bandar Setia



6.1.5 Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Mts. Zia Salsabila

Pada kegiatan belajar mengajar akan dilangsungkan, terutama guna dapatnya terselenggara secara baik kegiatan pengajaran maka tiada terlepas pada peran serta peran aktif tenaga pengajar, pada hal disini guru ialah orang akan dianggap sebagai faktor penting pada kelangsungan dan Keberhasilan proses belajar mengajar tersebut. Kegiatan belajar mengajar tiada hendak dapat terlaksana secara baik tanpa adanya keterlibatan guru dipadanya. guna mengetahui keadaan data Pendidik serta Tenaga Kependidikan MTs. Zia

Salsabila Jl. Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Dusun II Desa Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara dapat diketahui melalui informasi akan di dapatkan di lapangan.

No	Nama	Jabatan/Mapel
1	Safira Salsabila, S.Psi	Kepala Madrasah
2	Nana Maharani, S.Pd, MA	Wkl. Madrasah/Al-Qur'an Hadis
3	Nunung Nuraningsih, S.Pd, MM	Pkn
4	Drs. M. Agus Sulistino	Matematika
5	Elisa Safitri, S.Pd	B. Indonesia
6	Zulfa Hanif, S.Pd.I	B. Arab
7	Abdul Qadri Jailani, S.Pd	Fisika
8	Ainul Masripah, S.Pd.I	B. Inggris
9	Neneng Julia, S.Pd, MA	Gips
10	Muhammad Raihan, S.Pd	Akidah Akhlak
11	Pratami Caturwulan Ningsih, S.Pd	Seni Budaya
12	Eka Yudhi Syahputra, S.Pd	Matematika
13	Ahmad Kumahaidi, S.Pd.I	Tahfiz & Tahsin
14	Shalia Ulfa, S.Pd	B. Inggris
15	Nurul Dwi Ananda, S.Pd.I	Matematika
16	Ilham Rahmansyah Srg, S.Pd	Biologi
17	Samaniah, SE	Ips
18	M. Rifki Aulia, S.Kom	Tik/Promotor
19	Frida Pohan, S.Pd	Pkn
20	Nurul Dwi Ananda	Bendahara
21	Novita Ratna Sari , S.Pd	B. Indonesia
22	Ayub Qodri	Tata Usaha
23	Dika Wahyuni, S.Pd	Tata Usaha
24	M. Rizky Al Akbar	Teknisi

Tabel 1.2 kondisi fisik sekolah

6.1.6 Keadaan Siswa Mts. Zia Salsabila

Sebagai salah satu lembaga pendidikan akan berada di Jl. Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Dusun II Desa Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara., maka madrasah disini terus mengalami kemajuan, serta cukup diminati terhadap masyarakat. Hal disini terbukti bahwa bertambah banyaknya anak-anak akan belajar di madrasah disini. guna mengetahui keadaan siswa MTs. Zia Salsabila dapat dikemukakan melaluhasil riset di lapangan.

Jumlah Rombongan Belajar (RomBel)

Kelas	Jumlah
7A	32
7B	33
8A	22
8B	23
9A	22
9B	31

Tabel 1.3 Rombongan Belajar

a. Jumlah Siswa Tp.2022/2023

KELAS	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
VII/VIII/IX	75	88	163

Tabel 1.4 Jumlah Siswa

6.1.7 Keadaan Sarana Prasarana Mts. Zia Salsabila

Sarana serta prasarana ialah ialah salah satu sumber daya akan sangat penting serta utama pada menunjang proses pembelajaran di sekolah. Semua benda bergerak maupun akan tiada bergerak, akan diperlukan guna menunjang penyelenggaraan proses belajar

mengajar baik secara langsung maupun tiada langsung. pemerintah mengeluarkan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dimana pada PP tersebut juga mengatur mengenai standar sarana serta prasarana pendidikan secara nasional pada bab VII pasal 42 akan secara tegas disebutkan bahwa (1) Setiap satuan pendidikan mesti memiliki sarana prasarana akan meliputi prabot , peralatan pendidikan, media pendidikan, buku serta sumber belajar lainnya, bahan habis pakai,serta perlengkapan lain akan diperlukan guna menunjang proses pembelajaran akan teratur serta berkelanjutan.

No	Prasarana	Sarana	Jumlah
1	Ruang Kepala Sekolah	• Meja Kepsek	1
		• Kursi Kepsek	1
		• Meja Tamu	1
		• Kursi Tamu	4
		• Lemari	3
2	Ruang Guru	• Papan PTK Kepsek	1
		• Jam Dinding	1
		• Dispenser Air	
		<input type="checkbox"/> Meja Panjang	3
		<input type="checkbox"/> Sofa	
		<input type="checkbox"/> Papan Tulis	-
		<input type="checkbox"/> Lemari	-
		<input type="checkbox"/> Rak	4
		<input type="checkbox"/> Papan Tulis	1
		<input type="checkbox"/> Jam Dinding	1
		<input type="checkbox"/> Dispenser Air	1
			1

3	Toilet Perempuan serta Laki-Laki	<ul style="list-style-type: none"> • Bak Air • Kran Air • Gayung • WC • Lampu 	<p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">6</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">2</p>
4	Ruang Kelas	<ul style="list-style-type: none"> • Meja Guru • Kursi Guru • Papan Tulis • Meja Siswa • Kursi Siswa • Lemari • Kipas Angin • Tong Sampah 	<p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">20</p> <p style="text-align: right;">20</p> <p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">1</p>
5	Ruang Tu	<ul style="list-style-type: none"> • Meja • Kursi • Lemari • Jam Dinding • Komputer 	<p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">-</p> <p style="text-align: right;">1</p>

		• Printer	1
--	--	-----------	---

Tabel 1.1 kondisi fisik sekolah

Berdasarkan pada hasil riset akan dilangsungkan data-data akan diperoleh secara cara observasi lapangan, wawancara serta dokumentasi. Observasi lapangan dilangsungkan pada saat pengecekan keabsahan data, wawancara dilangsungkan secara Kepala Madrasah, dua orang guru MTs Zia Salsabila . Dokumentasi dilangsungkan pada saat wawancara serta melihat keadaan sekolah.

7.1 Temuan khusus Hasil riset

Berhubungan secara rumusan masalah pada hal disini peneliti mencari jawaban pada pertanyaan akan menjadi pembahasan ialah Kompetensi Kepala Madrasah Dalam membina Hubungan Dengan guru guna Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Zia Salsabila Bandar Setia. Maka peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa informan guna mengetahui bagaimana Membina Hubungan Dengan guru guna Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Zia Salsabila Bandar Setia.

Kepala Madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu madrasah, berdasarkan hal tersebut jelas bahwa Kepala Madrasah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya di sekolah, sehingga dapat benar-benar diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di Madrasah. Namun diluar itu semua tentu banyak kendala yang dihadapi kepala Madrasah dan para guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan dalam segala bidang baik manajemen, memotivasi, pemangku kebijakan dan bersosialisasi. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengelola Lembaga Pendidikan yang di pimpinnya agar tercipta kegiatan Pendidikan yang berkualitas dengan menggerakkan seluruh komponen sekolah agar mau bersama-sama mencapai tujuan Pendidikan.

Pada riset disini, ada tiga pokok bahasan akan hendak di uraikan pada hasil observasi, wawancara, serta studi dokumentasi. Ketiga masalah tersebut akan dituangkan dalam hasil yaitu :

7.1.1 kompetensi kepala madrasah pada meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah

Profesionalisme Kepala Madrasah menjadi sebuah keharusan. tiada ada madrasah hendak bisa menjadi lebih baik tanpa keberadaan Kepala Madrasah akan baik pula. Kepala Madrasah ialah pemimpin formal akan tiada bisa diduduki terhadap orang-orang tanpa didasarkan kompetensi kepemimpinan. guna itu kepala Madrasah bertanggung jawab pada melaksanakan tugas serta fungsi-fungsi kepemimpinan baik akan berhubungan secara pencapaian tujuan pendidikan maupun pada menciptakan suasana madrasah akan kondusif akan menumbuhkan semangat tenaga pendidik dan Kependidikan maupun peserta didik. Secara kepemimpinan Kepala Madrasah secara dasar kompetensinya sebagai Kepala Madrasah disinilah, diharapkan dapat menciptakan mutu pendidikan akan lebih baik.

Bahwa kepala Madrasah sudah mampu dalam membina hubungan dengan guru guna meningkatkan mutu pendidikan di Mts Zia Salsabila . Hal disini terbukti pada hasil temuan riset observasi, bahwa Kepala Sekolah mengarahkan guru-guru terlebih dahulu pada membuat perencanaan pembelajaran. Hal disini dilangsungkan saat sebelum dilangsungkannya proses pembelajaran, agar hasil pada perencanaan akan dibuat terhadap guru dapat diperiksa serta diperbaiki jika ada akan dianggap kurang baik, agar nantinya hasil pada perencanaan akan dibuat terhadap guru dapat di implementasikan sesuai secara akan diharapkan Kepala sekolah sudah merumuskan tujuan kerja diantaranya ialah menetapkan para guru akan mengajar sesuai secara disiplin ilmu akan diampu serta menetapkan para pengelola sekolah seperti tenaga administrasi ketatausahaan, operator sekolah, pengelola laboratorium, pengelola perpustakaan disesuaikan secara keahliannya masing-masing tujuannya agar kinerjanya berjalan secara baik.

1. Kompetensi kepribadian

Berdasarkan pengamatan serta wawancara akan penulis lakukan ketika beberapa kali bertemu secara beliau terkesan bahwa beliau ialah seorang akan bersahabat, penyabar serta bijaksana sehingga mendukung kemampuannya guna memimpin madrasah tersebut.

- Sikap

Sebagaimana hasil wawancara secara kepala madrasah sebagai Kepala Madrasah MTs Zia Salsabila mengenai kompetensi kepribadian sebagai Kepala Madrasah dalam membina hubungan baik dengan guru guna meningkatkan mutu Pendidikan di Madrasah tersebut, beliau mengatakan, Sebagai Kepala Madrasah akan memiliki peran sebagai pemimpin di Madrasah serta bertanggung jawab pada memimpin proses pendidikan, akan saya lakukan ialah pada mengembangkan diri sebagai Kepala. Selalu sharing secara kepala-kepala Madrasah lain akan lebih senior atau akan lebih berpengalaman menanamkan sikap bersahabat secara bawahan.

Beberapa Kendala Madrasah dalam membina hubungan dengan guru baik itu hubungan kerja maupun sosial ialah :

2. Perbedaan pandangan atau pemahaman

Kepala Madrasah serta guru dapat memiliki pandangan atau pemahaman akan berbeda pada beberapa aspek pendidikan. Perbedaan disini dapat mencakup strategi pengajaran, penilaian, atau visi serta misi sekolah. Kesulitan dapat muncul jika Kepala Madrasah serta guru tiada dapat mencapai kesepakatan atau berkomunikasi secara efektif pada mengatasi perbedaan disini sehingga secara perbedaan tersebut menimbulkan ide-ide akan tertanam akibat pada permedaan pandangan serta pemahaman tersebut.

3. Keterbatasan waktu

Kepala Madrasah memiliki banyak tugas serta tanggung jawab akan mesti diselesaikan, termasuk administrasi, pengawasan, dan Koordinasi. Keterbatasan waktu disini dapat membuat sulit terhadap kepala madrasah guna memberikan perhatian akan cukup terhadap setiap guru secara individual, sehingga mempengaruhi hubungan kepala madrasah dengan guru. secara keterbatasan waktu disinilah membuat kepala sekolah serta guru jarang berkomunikasi serta bertukar pikiran.

4. Kurangnya komunikasi efektif

Jika komunikasi antara kepala madrasah serta guru tiada efektif, hal disini dapat menghambat pemahaman, saling mendukung, serta penyelesaian masalah bersama. Kepala madrasah serta guru mesti sepakat tentang saluran komunikasi akan digunakan guna berinteraksi, misalnya melalui rapat rutin, email, grup obrolan, atau sistem manajemen pembelajaran online. disini membantu memastikan bahwa ada saluran komunikasi akan terbuka serta dapat diakses terhadap semua pihak. Penting guna memiliki pertemuan rutin antara kepala madrasah serta guru guna membahas perkembangan, kebijakan, serta masalah terkait pendidikan. Pertemuan disini dapat berupa rapat staf, pertemuan individu, atau sesi koordinasi akan dijadwalkan secara teratur. disini memberikan kesempatan guna saling bertukar informasi, memberikan umpan balik, serta memecahkan masalah akan mungkin timbul. Kepala madrasah mesti memastikan bahwa mereka mendengarkan serta memperhatikan kebutuhan serta masalah akan dihadapi terhadap guru. disini dapat meliputi kebutuhan pelatihan tambahan, sumber daya akan memadai, atau dukungan pada pengelolaan kelas. Secara memahami serta merespon kebutuhan disini, kepala madrasah dapat membangun hubungan akan lebih baik dengan guru. Kepala madrasah dapat mendorong kolaborasi antara guru-guru guna berbagi pengalaman, ide, serta sumber daya. disini dapat dilangsungkan melalui workshop, sesi pembelajaran lintas mata pelajaran, atau forum diskusi online. Kolaborasi dapat meningkatkan komunikasi serta membangun kerjasama di antara guru-guru. kepala madrasah mesti memberikan umpan balik akan jelas, konstruktif, serta berkelanjutan terhadap guru-guru. disini membantu guru guna memahami harapan serta tujuan akan diinginkan serta memberikan kesempatan guna pertumbuhan profesional mereka. Kepala madrasah mesti menciptakan lingkungan akan mempromosikan komunikasi terbuka, saling pengertian, serta menghargai perbedaan pendapat. Guru-guru mesti merasa nyaman guna menyampaikan pendapat, mengajukan pertanyaan, serta berbagi ide tanpa takut dihakimi atau diabaikan.

Pada meningkatkan komunikasi antara kepala madrasah serta guru, penting guna diingat bahwa komunikasi ialah proses dua arah. Kepala madrasah serta guru mesti bersedia mendengarkan satu sama lain, memahami perspektif masing-

masing, serta bekerja sama guna mencapai tujuan bersama pada meningkatkan pendidikan di madrasah.

5. Keterbatasan sumber daya

Kepala madrasah mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya, baik pada hal anggaran, fasilitas, atau personel. Keterbatasan disini dapat mempengaruhi kemampuan kepala madrasah pada memberikan dukungan akan memadai terhadap guru. Karena kepala madrasah juga berperan sebagai manajer guna guna mempengaruhi guu guna mencapai tujuan bersama, maka pada itu kepala madrasah mesti mampu mempengaruhi guru secara cara menciptakan kerja sama secara professional dan Kooperatif di maksudkan pada hal Kerjasama di madrasah. Kepala madrasah mesti berintegritas dengan guru serta pihak lainnya akan berkait secara pelaksanaan serta mendayagunakan seluruh sumber daya Madrasah sesuai secara harapan serta visi, misi seta tujuan akan sudah di bentuk di madrasah

Sebagai kepala madrasah, seseorang juga diharapkan guna menjadi pemimpin, manajer, serta pengajar. Mengelola peran ganda disini secara baik dapat menjadi tantangan, serta dapat mengurangi waktu akan tersedia guna membina hubungan dengan guru. Perbedaan harapan Guru mungkin memiliki harapan dan Kebutuhan akan berbeda terkait secara dukungan, pengembangan profesional, atau pengakuan. Kepala madrasah mesti dapat memahami serta mengelola harapan disini secara bijaksana

6. Konflik dan Ketegangan

Pada lingkungan kerja, konflik atau ketegangan antara kepala madrasah serta guru dapat terjadi. Mengatasi konflik disini secara baik serta membangun hubungan akan sehat serta produktif membutuhkan keterampilan manajemen konflik akan baik.

Kemudian hasil riset pada beberapa kendala akan di alami kepala sekolah dalam membina hubungan dengan guru baik hubungan kerja serta hubungan sosial, Penting terhadap kepala madrasah guna mengidentifikasi serta mengatasi kendala-kendala disini agar dapat membina hubungan akan baik dengan guru, akan pada gilirannya hendak berdampak positif pada pengelolaan sekolah dan Kualitas pembelajaran. Selain pada kepala madrasah mengidentifikasi permasalahan tersebut guru juga mesti terlibat pada pengidentifikasian itu agar permasalahan akan

terjadi di sekolah bisa secepatnya di selesaikan. Meski ada kerja sama antara kepala madrasah serta guru agar tercapainya tujuan Madrasah tersebut.

7.1.2 Kendala Kepala Madrasah dalam membina Hubungan Baik secara guna Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah

Kepala Madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan Kepemimpinan akan memadai agar mampu mengambil disinisiatif serta prakarsa guna meningkatkan mutu madrasah, berdasarkan hal tersebut jelas bahwa Kepala Madrasah dituntut guna memiliki keterampilan pada mengembangkan sumber daya di sekolah, sehingga dapat benar-benar diberdayakan serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di Madrasah. Namun diluar itu semua tentu banyak kendala akan dihadapi kepala Madrasah serta para guru guna meningkatkan mutu pendidikan.

Setiap organisasi pastilah memiliki kendala pada menjalankan setiap prosesnya. Berdasarkan hasil wawancara secara kepala madrasah sebagai Kepala Madrasah tentang kendala pada kompetensinya sebagai pemimpin akan dihadapi pada meningkatkan mutu pendidikan di MTs Zia Salsabila :

Tidak bisa dipungkiri bahwa kendala memang hendak selalu ada pada setiap kegiatan, terutama pada sarana prasarana, karena jumlah peserta didik tiada berbanding secara banyaknya komputer, komputer hanya ada 10 buah saja itupun ada akan macet-macet, dana sekolah akan belum memadai memberikan kami peluang guna lebih berkembang baik pada segi bangunan maupun prasarananya, masih ada beberapa siswa akan tiada disiplin, guru-guru akan kadang malas ikut pelatihan akan diadakan institusi lain serta proyektor atau LCD akan masih satu itupun punya lab komputer akan digunakan para guru bergantian digunakan sebagai media pembelajaran teknologi.

Sesuai secara hasil wawancara akan dilangsungkan penulis serta pengamatan langsung memang ada kendala akan dihadapi kepala madrasah, namun kepala Madrasah juga telah mempunyai beberapa upaya guna mengatasi kendala tersebut.

Mengenai hal tersebut kepala sekolah sangat berperan penting pada menentukan maju, mundurnya proses pendidikan Madrasah, menjadi tenaga

kependidikan akan profesional tiada hendak terwujud begitu saja tanpa adanya upaya guna meningkatkannya, berdasarkan hasil wawancara penulis secara Ibu Kepala Madrasah tentang upaya mengatasi kendala pada meningkatkan mutu pendidikan di MTs Zia Salsabila Percut Sei Tuan :

Upaya mengatasi masalah atau kendala akan terjadi secara melihat apa akan terjadi menganalisis bentuk upaya pengendalian seperti menyediakan sarana prasarana penting, meski tiada memadai, diusahakan agar tetap terpakai secara efektif secara adanya jadwal atau kegiatan diluar jam sekolah formal seperti pengenalan peserta didik pada perangkat komputer karena komputer hanya 10 buah serta itupun sudah saya katakan ada akan sudah tiada berfungsi baik maka diadakan praktek secara peserta didik bergantian secara bimbingan guru serta dipantau langsung terhadap saya pribadi karena saya cukup tau dibidang komputer, saya juga mencari peluang agar mendapatkan sarana akan cukup seperti beberapa proposal saya buat serta masukkan pada instansi guna mendapatkan biaya atau bantuan masyarakat sekitar guna menunjang peningkatan mutu pendidikan, kemudian mengatasi guru akan kadang tiba-tiba malas secara kegiatan pelatihan, memberi semangat karena siapa lagi akan hendak meningkatkan mutu pendidikan kalau tiada dimulai pada pendidik kan, guna peserta didik akan masih tiada disiplin saya bekerja sama secara masyarakat sekitar guna sama-sama membina anak didik jika didapati di luar melakukan hal-hal akan tiada wajar lalu kami tindaklanjuti di sekolah seperti bimbingan konseling atau memberi sanksi agar terdapat efek jera pada peserta didik akan melakukan kesalahan atau melanggar aturan akan seharusnya. pada hasil wawancara di terhadap memberikan informasi bahwa kepala madrasah Mts Zia Salsabila

Sebagai kepala madrasah, ada beberapa kompetensi akan dianggap penting guna membangun hubungan akan baik secara para guru. Berikut disini ialah beberapa di antaranya :

1. Komunikasi akan baik

Kepala madrasah mesti memiliki kemampuan komunikasi akan baik secara para guru. Mereka mesti dapat mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik akan konstruktif, serta menjelaskan tujuan serta harapan secara jelas.

Komunikasi akan efektif membantu membangun pemahaman akan baik antara kepala madrasah serta guru, serta menciptakan lingkungan kerja akan terbuka dan Kolaboratif.

2. Keterampilan manajemen

Kepala madrasah mesti memiliki keterampilan manajemen akan kuat. Mereka mesti mampu mengelola sumber daya, seperti anggaran, waktu, serta fasilitas, secara efisien. Selain itu, kepala madrasah juga mesti memiliki kemampuan perencanaan strategis, pengorganisasian, serta pengawasan akan baik guna memastikan kelancaran operasional madrasah.

3. Memahami serta menghormati keberagaman

Madrasah seringkali memiliki guru-guru secara latar belakang, pengalaman, dan Kepercayaan akan berbeda. Kepala madrasah mesti memiliki pemahaman akan menpada tentang keberagaman disini serta mampu menghormati perbedaan tersebut. Mereka mesti menciptakan iklim inklusif di madrasah, di mana setiap guru merasa dihargai serta didukung pada melaksanakan tugasnya.

4. Pengembangan profesional

Kepala madrasah mesti mendorong pengembangan profesional para guru. Mereka mesti menyediakan kesempatan guna pelatihan serta pengembangan diri, serta mendukung guru pada menghadapi tantangan serta perubahan pada pendidikan. Kepala madrasah akan peduli terhadap pengembangan profesional guru hendak membantu meningkatkan kualitas pengajaran serta pembelajaran di madrasah.

5. Keadilan

Keadilan kepala madrasah merujuk pada prinsip serta praktik akan adil pada kepemimpinan serta pengelolaan sebuah madrasah atau sekolah Islam. Seorang kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar pada mengatur serta memimpin proses pendidikan, pengajaran, serta administrasi madrasah. Pada konteks keadilan kepala madrasah, Kepala madrasah mesti mengutamakan keadilan pada kebijakan dan Keputusan akan mereka buat. Mereka mesti memperlakukan semua guru secara adil, memastikan pengakuan akan layak terhadap prestasi dan Kontribusi mereka, serta mempromosikan iklim kerja akan bebas pada diskriminasi. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab guna mengelola dana serta

sumber daya madrasah secara adil serta transparan. Hal disini meliputi penggunaan dana akan tepat guna kepentingan madrasah serta siswa, serta memastikan bahwa dana tersebut tiada disalahgunakan atau dirugikan pihak lain. Kepala madrasah mesti memiliki kebijakan akan adil pada memberikan penghargaan serta penilaian terhadap guru, staf, serta siswa. Hal disini melibatkan proses evaluasi akan obyektif serta transparan, tiada ada penyalahgunaan wewenang atau favoritisme, serta memberikan kesempatan akan setara terhadap semua pihak guna mengembangkan potensi mereka

6. Kolaborasi serta partisipasi

Kepala madrasah akan baik mendorong kolaborasi serta partisipasi aktif para guru pada pengambilan keputusan serta perencanaan program. Mereka mesti menciptakan budaya partisipatif di madrasah, di mana guru merasa memiliki kepemilikan terhadap proses pengambilan keputusan. Kemudian guna membangun hubungan akan baik serta memelihara komunikasi akan efektif antara kepala madrasah dengan guru itu baik secara sosial maupun urusan Kerjasama maka kepala madrasah dapat melibatkan beberapa langkah ialah :

Membuka saluran komunikasi Kepala madrasah mesti menciptakan saluran komunikasi akan terbuka antara dirinya serta guru. disini bisa dilangsungkan secara menjadwalkan pertemuan rutin, mengadakan forum diskusi, atau mengenakan sarana komunikasi elektronik seperti surel atau grup pesan. Memastikan guru merasa bahwa pintu kepala madrasah selalu terbuka guna mendiskusikan isu-isu, masalah, atau ide-ide akan mungkin mereka miliki.

Mendengarkan secara empati Saat berkomunikasi dengan guru, kepala madrasah mesti mendengarkan secara penuh perhatian serta empati. disini berarti memberikan waktu serta ruang guna guru berbicara serta menyampaikan pandangan, masalah, atau kebutuhan mereka. Menghargai sudut pandang serta pengalaman mereka, serta menunjukkan rasa empati terhadap situasi atau tantangan akan mereka hadapi. Memberikan umpan balik akan konstruktif Ketika memberikan umpan balik terhadap guru, kepala madrasah mesti melakukannya secara cara akan konstruktif serta membangun. Fokus pada kekuatan serta pencapaian mereka, sambil memberikan saran atau arahan akan dapat membantu

mereka meningkatkan kualitas kerja. Penting juga guna menghargai usaha serta dedikasi mereka pada tugas-tugas mereka.

Mempromosikan kolaborasi serta partisipasi Kepala madrasah dapat juga serta partisipasi aktif guru pada pengambilan keputusan atau proyek-proyek penting di madrasah. Melibatkan guru pada proses pengambilan keputusan serta memberikan tanggung jawab akan relevan dapat memperkuat ikatan serta rasa memiliki mereka terhadap madrasah. disini juga membantu menciptakan lingkungan kerja akan inklusif serta mendukung. Kepala madrasah mesti memastikan partisipasi dan Keterlibatan semua pihak akan terkait, seperti guru, siswa, orang tua, serta masyarakat sekitar. Pada pengambilan keputusan, kepala madrasah mesti mendengarkan pandangan serta masukan pada semua pihak terkait guna memastikan keputusan akan adil serta berpihak terhadap kepentingan madrasah secara keseluruhan. Penegakan disiplin akan adil: Kepala madrasah memiliki tugas guna menjaga disiplin pada madrasah. Namun, penting guna menjalankan proses penegakan disiplin secara adil, secara memberikan kesempatan terhadap siswa guna menjelaskan atau membela diri mereka. Tindakan disiplin mesti didasarkan pada pedoman serta peraturan akan jelas, serta mesti konsisten pada penerapannya.

Menghormati kebutuhan dan Keberagaman Kepala madrasah mesti menghormati kebutuhan dan Keberagaman guru pada lingkungan kerja. Memahami serta menghargai perbedaan budaya, latar belakang, atau preferensi individu dapat membantu menciptakan iklim akan inklusif serta saling menghormati. Menghindari diskriminasi atau perlakuan tiada adil terhadap guru berdasarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, agama, atau etnis. Mengadakan kegiatan sosial guna memperkuat hubungan sosial antara kepala madrasah serta guru, diadakan kegiatan sosial akan melibatkan kedua belah pihak. Misalnya, acara makan siang bersama, kegiatan olahraga, atau acara informal lainnya di luar lingkungan kerja. disini memberikan kesempatan terhadap kepala madrasah serta guru guna saling mengenal secara pribadi serta memperkuat hubungan sosial mereka. Pada semua interaksi, penting terhadap kepala madrasah guna menjaga sikap akan ramah, terbuka guna guna terjalinnya hubungan akan baik serta tentunya dapat memaksimalkan Kerjasama akan baik juga. Kemudian langkah-langkah akan

diambil terhadap kepala madrasah guna mengidentifikasi serta mengatasi pengembangan profesional para guru dapat bervariasi tergantung pada konteks dan Kebijakan sekolah tertentu. Namun, berikut ialah beberapa langkah umum akan sering diambil ialah :

Identifikasi kebutuhan pengembangan profesional Kepala madrasah mesti melakukan evaluasi terhadap kebutuhan pengembangan profesional para guru di madrasah. disini dapat dilangsungkan melalui observasi kelas, diskusi dengan guru, survei kepuasan guru, serta analisis hasil evaluasi kinerja guru. Penyusunan rencana pengembangan profesional Berdasarkan identifikasi kebutuhan, kepala madrasah mesti menyusun rencana pengembangan profesional akan jelas serta terperinci. Rencana disini mesti mencakup tujuan, strategi, program pelatihan, serta alokasi sumber daya akan diperlukan. Kolaborasi dengan guru Kepala madrasah mesti melibatkan guru pada proses pengembangan profesional. disini dapat dilangsungkan melalui pertemuan rutin, diskusi kelompok, atau komite pengembangan profesional akan melibatkan perwakilan guru. Pelaksanaan program pelatihan serta pengembangan Kepala madrasah mesti memastikan pelaksanaan program pelatihan serta pengembangan sesuai secara rencana akan telah disusun. Program tersebut dapat meliputi pelatihan internal akan dilangsungkan terhadap guru akan sudah ahli, pelatihan eksternal terhadap lembaga atau pakar tertentu, atau partisipasi pada konferensi serta workshop.

Monitoring serta evaluasi Kepala madrasah mesti memantau serta mengevaluasi efektivitas program pengembangan profesional akan dilangsungkan. Evaluasi dapat dilangsungkan melalui observasi kelas, survei kepuasan peserta, tes peningkatan kompetensi, atau penilaian kinerja guru. Dukungan serta bimbingan Kepala madrasah mesti memberikan dukungan serta bimbingan terhadap para guru pada proses pengembangan profesional mereka. disini dapat melibatkan umpan balik konstruktif, refleksi bersama, serta saran tentang langkah-langkah akan dapat diambil guna meningkatkan keterampilan serta pengetahuan. Kontinuitas serta pembaharuan Pengembangan profesional tiada hanya satu kali, tetapi ialah proses akan berkelanjutan. Kepala madrasah mesti memastikan adanya program pengembangan lanjutan serta disinisiatif pembaharuan guna menjaga agar para guru tetap memperoleh pengetahuan dan Keterampilan terkini. Penting juga guna diingat

bahwa langkah-langkah disini hanya ialah contoh umum. Setiap madrasah dapat memiliki pendekatan akan berbeda tergantung pada kebutuhan serta sumber daya akan tersedia. Bagaimana kepala madrasah Membina Hubungan dengan guru guna Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah.

Kepala madrasah memiliki peran penting pada membangun hubungan akan baik secara para guru guna meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Berikut ialah beberapa langkah akan dapat diambil terhadap kepala madrasah guna membina hubungan akan kuat secara para guru:

- Komunikasi terbuka Kepala madrasah mesti membangun komunikasi akan terbuka secara para guru. Hal disini dapat dilangsungkan melalui rapat-rapat berkala, pertemuan individu, atau melalui saluran komunikasi lainnya. Kepala madrasah mesti mendengarkan pendapat, masukan, serta permasalahan akan dihadapi terhadap para guru, serta memberikan umpan balik akan konstruktif.
- Pembagian visi serta tujuan Kepala madrasah mesti memastikan bahwa semua guru memiliki pemahaman akan jelas tentang visi serta tujuan madrasah. Kepala madrasah mesti secara teratur mengkomunikasikan visi serta tujuan tersebut terhadap para guru, serta melibatkan mereka pada merumuskan strategi serta langkah-langkah guna mencapainya. Secara pembagian visi akan jelas, guru hendak lebih termotivasi guna bekerja sama pada meningkatkan mutu pendidikan.
- Dukungan serta pengembangan profesional Kepala madrasah mesti memberikan dukungan dan Kesempatan pengembangan profesional terhadap para guru. disini dapat berupa pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan lainnya akan relevan secara bidang pendidikan. Kepala madrasah juga dapat mendorong guru guna mengikuti program sertifikasi atau melanjutkan pendidikan mereka. Secara memberikan dukungan dan Kesempatan disini, kepala madrasah menunjukkan perhatian terhadap perkembangan profesional guru serta membantu mereka meningkatkan kompetensi dan Keterampilan.
- Kolaborasi pada perencanaan serta pengambilan keputusan Kepala madrasah mesti melibatkan guru pada proses perencanaan serta

pengambilan keputusan terkait secara pengembangan kurikulum, penilaian, serta strategi pembelajaran. Guru ialah sumber daya akan berharga serta memiliki pengalaman langsung di kelas, sehingga melibatkan mereka pada proses disini hendak membantu meningkatkan kualitas keputusan dan Kebijakan akan diambil.

- Pengakuan serta apresiasi Kepala madrasah mesti memberikan pengakuan serta apresiasi terhadap para guru terhadap kontribusi mereka pada meningkatkan mutu pendidikan. Penghargaan disini bisa berupa pujian, penghargaan, atau pengakuan secara publik. Ketika guru merasa dihargai serta diakui, mereka hendak lebih termotivasi serta berkomitmen guna memberikan akan terbaik pada mengajar serta mendidik siswa.
- Pembinaan hubungan akan saling menguntungkan Kepala madrasah mesti membangun hubungan akan saling menguntungkan secara para guru. disini berarti menciptakan lingkungan kerja akan positif, mendukung kolaborasi dan Kerjasama antar guru, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan serta pengalaman antar guru. Kepala madrasah juga dapat menyelenggarakan forum atau kelompok diskusi regular.

Ada beberapa faktor akan mungkin mempengaruhi persepsi guru terhadap kemampuan kepala madrasah pada membangun serta memelihara hubungan akan baik serta bisa di lihat pada hubungan sosial akan baik ialah :

1. Komunikasi efektif Guru mungkin menganggap kemampuan kepala madrasah pada berkomunikasi secara jelas, terbuka, serta responsif sangat penting. Kepala madrasah akan mampu mendengarkan secara baik, memberikan arahan akan jelas, serta memberikan umpan balik akan konstruktif mungkin lebih dihargai terhadap guru.
2. Kepemimpinan akan inklusif Guru-guru mungkin menghargai kepala madrasah akan mampu menciptakan iklim kerja akan inklusif serta memfasilitasi partisipasi aktif pada semua anggota staf. Kepala madrasah akan memperhatikan pendapat serta ide-ide guru, serta melibatkan mereka pada pengambilan keputusan, mungkin lebih mampu membangun hubungan sosial akan baik.

3. Pemberdayaan guru Guru-guru mungkin menilai kepala madrasah berdasarkan kemampuannya guna memberdayakan mereka secara profesional. Kepala madrasah akan memberikan dukungan, melibatkan guru pada pengembangan kurikulum serta program, serta memberikan kesempatan terhadap pengembangan profesional, mungkin dianggap lebih efektif pada membangun hubungan sosial akan baik dengan guru.
4. Kepercayaan serta saling pengertian Persepsi guru terhadap kepala madrasah juga dapat dipengaruhi terhadap tingkat kepercayaan serta saling pengertian akan terjalin antara keduanya. Kepala madrasah akan dapat menciptakan iklim akan aman, mendukung, serta saling menghormati dengan guru mungkin mampu memelihara hubungan sosial akan baik.
5. Pembinaan serta dukungan Guru-guru mungkin menilai kepala madrasah berdasarkan kemampuannya pada memberikan pembinaan serta dukungan akan diperlukan guna meningkatkan kinerja dan Kesejahteraan mereka. Kepala madrasah akan dapat memberikan bimbingan, memfasilitasi pelatihan, serta memberikan dukungan emosional mungkin dianggap mampu memelihara hubungan sosial akan baik dengan guru.

Persepsi guru terhadap kemampuan kepala madrasah pada membangun serta memelihara hubungan sosial akan baik dapat bervariasi tergantung pada pengalaman individu dan Konteks sekolah. terhadap karena itu, riset empiris akan melibatkan guru sebagai responden hendak memberikan gambaran akan lebih khusus serta dapat diandalkan mengenai persepsi mereka.

6.1.3 Kompetensi Kepala Madrasah Pada Memberikan Pandangan Terhadap Guru guna Menyelesaikan Tugas Di Madrasah

Dari hasil wawancara bahwa Kepala madrasah sangat memiliki peran penting pada memberikan pandangan serta bimbingan terhadap guru-guru pada menyelesaikan tugas mereka di madrasah kemudian pada kompetensi itu pula mesti memiliki kompetensi- kompetensi akan relevan terhadap kepala madrasah pada hal tersebut. Pengetahuan tentang kurikulum serta pedagogi Kepala madrasah mesti memiliki pemahaman akan menpada tentang kurikulum akan diterapkan di madrasah, metode pengajaran akan efektif, serta pendekatan pembelajaran akan

sesuai. Secara memahami hal disini, kepala madrasah dapat memberikan pandangan akan berharga terhadap guru-guru pada merencanakan serta melaksanakan pembelajaran akan efektif. Kemudian Kemampuan pada pengembangan profesional guru, Kepala madrasah mesti mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru serta menyediakan dukungan akan diperlukan. disini bisa melibatkan pengorganisasian pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya guna meningkatkan keterampilan serta pengetahuan guru-guru. Komunikasi akan efektif Kepala madrasah mesti memiliki keterampilan komunikasi akan baik guna berinteraksi dengan guru-guru secara efektif. Mampu menyampaikan pandangan, memberikan umpan balik akan konstruktif, serta memfasilitasi dialog terbuka dengan guru-guru ialah aspek penting pada membangun hubungan kerja akan positif. Kepekaan terhadap kebutuhan serta tantangan guru Kepala madrasah mesti peka terhadap kebutuhan serta tantangan akan dihadapi terhadap guru-guru. disini termasuk memahami beban kerja mereka, kendala akan mungkin mereka hadapi, serta memberikan dukungan serta sumber daya akan dibutuhkan guna menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif. Pembinaan serta pemantauan Kepala madrasah mesti mampu melakukan pembinaan serta pemantauan terhadap guru-guru. disini meliputi memberikan bimbingan, memantau kinerja mereka, memberikan umpan balik secara teratur, serta memberikan pengakuan serta apresiasi terhadap upaya serta prestasi mereka. Kepemimpinan akan inspiratif Kepala madrasah mesti menjadi pemimpin akan inspiratif terhadap guru-guru. Secara menunjukkan dedikasi, integritas, serta etos kerja akan tinggi, kepala madrasah dapat memberikan pandangan positif terhadap guru-guru serta memotivasi mereka guna memberikan akan terbaik pada menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Kemudian secara memiliki kompetensi-kompetensi di atas, kepala madrasah dapat memberikan pandangan akan bermakna, membantu memajukan praktik pengajaran serta pembelajaran di madrasah, serta memastikan pencapaian tujuan pendidikan akan lebih baik. Kepala madrasah ialah penanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana serta prasarana juga sebagai supervisor pada madrasah akan dipimpinnya. Jika dilihat pada syarat guru

guna menjadi kepala madrasah, kepala madrasah bisa dikatakan sebagai jenjang karier pada jabatan fungsional guru. Menjadi kepala madrasah bukanlah hal akan mudah. Disatu pihak ia ialah utusan pada pimpinan karena ia diangkat terhadap pimpinan, pada lain pihak ia ialah wakil guru-guru atau stafnya, terhadap karenanya ia mesti dapat mendengar aspirasi para guru. Peran utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar serta para siswa dapat belajar secara baik.

Pada melaksanakan peran tersebut, kepala madrasah memiliki tanggungjawab ganda ialah melaksanakan administrasi madrasah sehingga tercipta situasi belajar mengajar akan baik, serta melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah pada menjalankan tugas-tugas pengajaran serta pada membimbing pertumbuhan para siswanya. Kepala madrasah mesti mampu menciptakan situasi belajar mengajar akan baik. disini berarti bahwa ia mesti mampu mengelola madrasah, pelayanan-pelayanan khusus madrasah, serta fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga guru-guru serta murid-murid memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi kerja mengelola personalia pengajar serta murid; membina kurikulum akan memenuhi kebutuhan anak serta mengelola catatan-catatan pendidikan. Kesemuanya disini diharapkan, agar ia dapat memajukan program pengajaran di madrasah. Kinerja guru di madrasah sangat berperan pada menciptakan iklim belajar akan kondusif serta juga berpengaruh terhadap prestasi siswa juga mutu madrasah. terhadap karenanya diperlukan adanya guru-guru akan berkompenten, memiliki integritas tinggi, serta berkarakter.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara akan dilangsungkan di lokasi riset berkenaan secara upaya kepala madrasah. Menurut Wahyudim, menjelaskan bahwa:

Sebagai kepala madrasah, tentu keberadaannya sangat penting, sebab kepala madrasah akan menentukan mau dibawa madrasah disini, jika madrasah mau menjadi madrasah akan unggul, kompetitif, sesuai secara visi serta misi, maka kepala madrasah mesti mampu mensosialisakannya. Senada secara pendapat di atas, Bapak Indra Gunawan menjelaskan, bahwa disamping itu, kepala madrasah memiliki kemampuan guna dapat mensosialisasikan visi serta misi madrasah serta

memberikan makna akan jelas tentang visi serta misi sehingga madrasah menjadi lembaga pendidikan akan unggul, kompetitif.

Berdasarkan wawancara tersebut di terhadap dapatlah dipahami bahwa pada kepala madrasah memiliki upaya akan sangat penting, keberadaannya menjadi semangat pada memotivasi berbagai aktivitas, aktivitas tersebut tentu kemampuan kepala madrasah pada memaknai visi serta misi madrasah tersebut dan Keberadaannya sangat diperlukan terutama pada meningkatkan kompetensi profesionalitas guru, akan mana dapat memberikan pengaruh akan positif. Pengaruh akan positif terlihat pada kondisi semangat para guru terbukti ketika peneliti mengamati situasi belajar di madrasah tersebut, demikian juga secara para peserta didik masuk ke madrasah sesuai secara jam masuk. Kondisi akan demikian jelas menunjukkan bahwa keberadaan kepala madrasah sangat penting sangat strategis pada menjalankan upayanya sebagai kepala madrasah.

Sehubungan secara hal tersebut di atas, menjelaskan, bahwa, Kepala madrasah memiliki upaya akan strategis pada meningkatkan kompetensi profesionalitas guru, sehingga madrasah menjadi lembaga pendidikan akan unggul, disini menunjukkan bahwa keberadaan kepala madrasah sangat penting di madrasah. Berdasarkan penjelasan tersebut, berkenaan secara upaya kepala madrasah akan demikian penting keberadaannya, selanjutnya peneliti ingin mengetahui apa upaya akan hendak dilangsungkan berkenaan secara peningkatan Kompetensi profesionalitas guru, pada konteks disini, peneliti memandang mesti guna mengetahui tujuan atau arah akan ingin dicapai wawancara tujuan akan ingin dicapai pada meningkatkan kompetensi profesionalitas guru di Mts Zia Salsabila, Tentu kepala madrasah mempunyai upaya akan penting agar guru mempersiapkan apa saja akan ingin lakukan guna meningkatkan hasil belajar siswa, karena secara persiapan pengajaran akan baik, semangat mengajar akan tinggi butuh persiapan akan baik, diantaranya, misalnya guna praktek sholat akan dipersiapkan tempat shalat. Agar siswa di Mts Zia Salsabila dapat menjadi siswa akan agamis pada kehidupan di lingkungan madrasah". Kompetensi profesionalitas guru menjadi taruhan ketika menghadapi tuntutan-tuntutan pembelajaran dewasa disini karena tuntutan tersebut merefleksikan suatu kebutuhan akan semakin kompleks akan berasal pada siswa serta lingkungan, tiada sekedar kemampuan

guru menguasai pelajaran semata tetapi juga kemampuan lainnya akan bersifat psikis, strategis serta produktif. Tuntutan demikian disini hanya bisa dijawab terhadap guru akan yang kinerjanya tinggi pada hasil wawancara secara Kepala Madrasah berkenaan secara kompetensi profesionalitas guru Mts Zia Salsabila sebenarnya bagus namun ada beberapa hal akan mesti dititik beratkan pada upaya meningkatkan kompetensi profesionalitas guru di Mts Zia Salsabila, diantaranya: menciptakan pembelajaran akan kondusif, kemampuan seorang guru pada mengkomunikasikan pengetahuan, pengelolaan pembelajaran, komitmen seorang guru. “Ada beberapa hal akan mesti dititik beratkan pada upaya meningkatkan kompetensi profesionalitas Mts Zia Salsabila, diantaranya: menciptakan pembelajaran akan kondusif, kemampuan seorang guru pada mengkomunikasikan pengetahuan, pengelolaan pembelajaran, komitmen seorang guru.”

Lebih lanjut Kepala Madrasah menjelaskan bahwa ada komitmen bersama antara kepala madrasah dengan guru ialah Menciptakan pembelajaran akan kondusif Pembelajaran sebagai wujud pada kompetensi profesionalitas guru, maka segala kegiatan pembelajaran akan dilangsungkan guru mesti menyatu, menjiwai, serta menghayati tugas-tugas akan relevan secara tingkat kebutuhan, minat, bakat serta tingkat kemampuan peserta didik dan Kemampuan guru pada mengorganisasi materi pembelajaran secara penggunaan ragam teknologi pembelajar-an akan memadai. Pada menciptakan pembelajaran kompetensi profesionalitas guru berkaitan secara tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran serta penilaian hasil belajar siswa.

7.1.4 Kemampuan Kepala Madrasah Pada Mengelola Madrasah guna guna Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah

Kemampuan kepala madrasah pada mengelola madrasah sangat penting pada meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. pada hasil wawancara beberapa kemampuan akan mesti dimiliki terhadap seorang kepala madrasah pada mengelola madrasah supaya tercapai pada peningkatan mutu Pendidikan tersebut.

- Kepemimpinan akan efektif Seorang kepala madrasah mesti memiliki kemampuan kepemimpinan akan baik guna mengarahkan serta menginspirasi staf serta siswa. Kepemimpinan akan efektif meli2batkan

kemampuan guna memotivasi, mengelola konflik, serta membangun tim kerja akan solid.

- Pengetahuan serta pemahaman tentang pendidikan Kepala madrasah mesti memiliki pengetahuan akan menpada tentang sistem pendidikan, kurikulum, serta perkembangan terkini pada bidang pendidikan. Hal disini hendak membantu kepala madrasah pada membuat keputusan akan tepat serta merancang program akan sesuai secara kebutuhan madrasah.
- Manajemen sumber daya Kepala madrasah mesti memiliki kemampuan pada mengelola sumber daya madrasah, termasuk anggaran, fasilitas, serta tenaga kerja. Kemampuan manajemen sumber daya akan baik hendak memastikan penggunaan akan efisien serta efektif pada sumber daya akan tersedia, sehingga mendukung peningkatan mutu pendidikan.
- Komunikasi akan efektif Kemampuan komunikasi akan baik sangat penting terhadap seorang kepala madrasah. Kepala madrasah mesti dapat berkomunikasi secara jelas serta efektif terhadap staf, siswa, orang tua, serta pihak-pihak terkait lainnya. Komunikasi akan baik hendak memperkuat kolaborasi serta pemahaman akan saling mendukung pada upaya meningkatkan mutu pendidikan.
- Pembinaan serta pengembangan staf Seorang kepala madrasah mesti memiliki kemampuan dalam membina serta mengembangkan staf madrasah. disini melibatkan pengembangan program pelatihan serta pengembangan profesional, memberikan umpan balik akan konstruktif, serta mendukung pertumbuhan serta pengembangan individu pada tim staf.
- Evaluasi serta perbaikan berkelanjutan Kemampuan kepala madrasah pada melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran serta hasil akan dicapai sangat penting. Kepala madrasah mesti dapat menganalisis data, mengidentifikasi kekuatan dan Kelemahan, serta merancang rencana perbaikan akan sesuai guna meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Kemampuan-kemampuan di terhadap hendak membantu seorang kepala madrasah pada mengelola madrasah secara efektif serta berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan serta mencapai tujuan pendidikan akan diinginkan.