

# TADBIR

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FITK UIN-SU



UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA

VOL. 03	No. 02	HAL 1-292	MEDAN JULI - DESEMBER 2017	ISSN 2460-3678
---------	--------	--------------	-------------------------------	-------------------

PEDOMAN PENULISAN

# TADBIR

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

Terbit dua kali setahun, bulan Juni dan Desember  
ISSN 2460-3678

**Penanggung Jawab**

Oda Kinanta Banurea, M.Pd.

**Ketua Penyunting**

Muhammad Fadhli, M.Pd

**Mitra Bestari**

Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd  
Prof. Dr. H.Syaiful Sagala, M.Pd  
Dr.H. Candra Widjaya, M. Pd  
Dr. Mesiono, M.Pd  
Amiruddin Siahaan, M.Pd

**Penyunting Pelaksana**

Akbar Sanjani Maulana, S.Pd.I  
Ahmad Mukhlisin, S.Pd.I  
Muhammad Iqbal, S.Pd.I

**Tata Usaha**

Romaulina Siburian, S.Pd.I  
Arba'atun, S.Pd.I

**Penerbit**

IKATAN ALUMNI  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN (IKA-MPI-FITK)  
Sekretariat: Jl. Pimpinan Gg. Melur, No. 4 Medan, Kelurahan: Sei Kerah Hilir I.  
Kecamatan: Medan Perjuangan Kode Pos: 20233. Tlp. 0813-6106-0465  
Email: [ikampi.uinsu@gmail.com](mailto:ikampi.uinsu@gmail.com)

Tata usaha menerima artikel tentang opini, resensi buku, dan hasil penelitian perseorangan/lembaga, tentang hal-hal yang terkait manajemen pendidikan islam

*"Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis"*



# TADDIR

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

Terbit dua kali setahun bulan Juni dan Desember

ISSN 2460-3678

Penanggung Jawab

Ota Kinana Baruan, M.Pd

Ketua Penyunting

Muhammad Fadhil, M.Pd

Mitra Bestari

Prof. Dr. Syahrudin, M.Pd

Prof. Dr. H. Syariful Sagala, M.Pd

Dr. H. Candia Wijaya, M.Pd

Dr. Mesiono, M.Pd

Amrullah Sihaban, M.Pd

Penyunting Pelaksana

Akbar Saqani Maulana, S.Pd

Ahmad Mukhlis, S.Pd

Muhammad Iqbal, S.Pd

Tata Usaha

Romaulina Sibuan, S.Pd

Arpa'ana, S.Pd

Penyunting

IKATAN ALUMNI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN (IKTA-MPTK)

Sekretariat: Jl. Pimpinan Gg. Melur, No. 4 Medan, Kelurahan Sei Khatulistiwa

Kecamatan Medan Perjuangan Kode Pos 20222, Telp. 061-8108-0302

Email: [ikatanalumni@uisu.ac.id](mailto:ikatanalumni@uisu.ac.id)

Tata usaha menerima artikel tentang opini, resensi buku, dan hasil

penelitian percontohan lembaga, tentang hal-hal yang berkaitan

manajemen pendidikan Islam

"Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis"

## PEDOMAN PENULISAN

ISSN 2460-3678

1. Naskah belum pernah dimuat/diterbitkan di media lain, diketik dengan 2 spasi pada kertas kuarto, jumlah 10 - 30 halaman dilengkapi abstrak sebanyak 100 - 150 kata disertai kata kunci (*keyword*). Naskah dikirim ke alamat redaksi dalam bentuk ketikan dan disertai *softfile*.
2. Naskah yang dapat dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang kebijakan, penelitian, pemikiran, revidi teori/konsep/metodologi, resensi buku baru, dan informasi lain yang berkaitan dengan permasalahan manajemen pendidikan Islam.
3. Artikel hasil penelitian memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
  - a. Pendahuluan memuat latar belakang pengajuan judul.
  - b. Metodologi yang berisi tempat dan waktu, sampel dan data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.
  - c. Hasil dan pembahasan penelitian.
  - d. Penutup berisi kesimpulan dan saran.
  - e. Daftar pustaka.
4. Artikel pemikiran dan atau revidi teori memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
  - a. Pendahuluan memuat latar belakang penulisan
  - b. Pembahasan berisikan teori atau pengembangan teori
  - c. Penutup
  - d. Daftar pustaka
5. Artikel resensi buku selain menginformasikan bagian-bagian penting dari buku yang direvisi juga menunjukkan bahasan secara mendalam kelebihan dan kelemahan buku tersebut serta membandingkan teori/konsep yang ada dalam buku tersebut dengan teori/konsep dari sumber-sumber lain.
6. Daftar Pustaka disajikan mengikuti tata cara dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis
7. Pengiriman naskah disertai dengan alamat dan nomor telepon. Pemuatan atau penolakan naskah akan diberitahukan secara tertulis. Naskah yang tidak dimuat akan dikembalikan. Kepada penulis dikenakan biaya editing dan pencetakan jurnal, dan diberikan 2 (dua) eksemplar jurnal sebagai tanda bukti pemuatan.

"Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis"

# TADBIR

## DAFTAR ISI

Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Tapanuli Tengah Tahun Ajaran 2016/2017  
**Ilham Syarif, Amiruddin Siahaan..... 1-8**

---

Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengelola Mutu Pendidik Di Madrasah As Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan  
**Helma Fitri, Amiruddin Siahaan.....9-18**

---

Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Dengan Kinerja Guru Di MAN 3 Medan  
**M. Fuad Zaini Siregar, Mesiono.....19-26**

---

Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik Di MTs Darul Hikmah TPI Medan  
**Sri Ayu Ningsih, Fachruddin.....27-34**

---

Pelaksanaan Supervisi Akademik Di MTs Negeri Besitang  
**Nursyaifah Br Tumangger, Nurika Halila Daulay .....35-41**

---

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Keprofesionalan Guru Di SD Islam An-Nizam Medan Denai  
**Sri Wahyuni, Hamid Ritonga .....42-51**

---

Manajemen Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan  
**Masdingin Harahap, Bukhari Muslim Nasution .....52-59**

---

Strategi Manajemen Humas Dalam Membangun Citra Madrasah Di MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang  
**Hermawati, Hendri Fauza .....60-69**

---

Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru Di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo  
**Maulina Aulia, A. Hamid Ritonga .....70-79**

Analisis Pengelolaan Dana BOS Di MA Darul Hadist Hutabaringin Kec. Siabu Kab. Mandailing Natal <b>Muhammad Alisar Lubis, Rosnita</b> .....	80-87
Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Guru Di SMP N 5 Percut Sei Tuan <b>Dewiana Pane, Azizah Hanum OK</b> .....	88-97
Implementasi Manajemen Kinerja Guru Di Pondok Pesantren MTs Al-Ma'shum Rantauprapat <b>Nanda Aristantia Tobing, Syafaruddin</b> .....	98-105
Hubungan Antara Kemampuan Pengelolaan Kelas Guru Dengan Efektivitas Pembelajaran Di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang <b>Muhammad Alfian, Nasrul Syakur</b> .....	106-113
Manajemen Kinerja Guru Pasca Sertifikasi di MTs Negeri 2 Medan Tahun Ajaran 2016/2017 <b>Nurdin Munthe, Anzizhan</b> .....	114-123
Hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Mts N Se Sub Rayon Stabat Kec. Wampu Kab. Langkat Prov. Sumatera utara <b>Zaini Sahara, Nelliwati</b> .....	124-133
Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTs Hifzhil Qur'an Medan Kecamatan Medan Tembung <b>Mardiana, Solihah Titin Sumantri</b> .....	134-142
Hubungan Antara Pengetahuan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru di Yayasan Pendidikan Alwashliyah MTs Al-Jamiyatul Washliyah Nagori Sordang Bolon Kec. Ujung Padang Kabupeten Simalungun <b>Ismaranti, M. Idrus Hasibuan</b> .....	143-152
Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang <b>Renny Mayasari, Rosnita</b> .....	153-160

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamic Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Medan Tahun Pelajaran 2016/2017 <b>Herlinda Suara, M. Idrus Hasibuan</b> .....	161-169
Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Profesionalisme Guru di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang <b>Syamsiah, Abd. Mukti</b> .....	170-176
Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Dan Iklim Kerjasama Dengan Motivasi Kerja Guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang <b>Diko Eriandi, Abd. Mukti</b> .....	177-183
Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen di SDSLB C TPI Medan <b>Aulya Fahma, Candra Wijaya</b> .....	184-190
Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Quba Medan Denai <b>Alvie Ramadhani, Adlin Damanik</b> .....	191-200
Profesionalisme Guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara <b>Ayu Atika Suri, Nelliwati</b> .....	201-209
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan <b>Nurhalimah Harahap, Syafaruddin</b> .....	210-216
Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Madinatussalam Sumatera Utara Percut Sei Tuan <b>Siti Angguna, Abdillah</b> .....	217-226
Perencanaan Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo <b>Fuji Lestari, Fachruddin</b> .....	227-235

Kontribusi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan <b>Nur Jamilah Lubis, Candra Wijaya</b> .....	236-245
Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri Panyabungan <b>Siti Hardiyanti Ray, Nasrul Syakur</b> .....	246-253
Hubungan Antara Manajemen Kelas Dengan Efektivitas Pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang <b>Abdul Karim Hasibuan, Bukhari Muslim Nasution</b> .....	254-260
Implementasi Total Quality Management (TQM) di SMP Negeri 7 Medan <b>Zuhdi Maulana Lubis, Bukhari Muslim Nasution</b> .....	261-268
Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Kerja Guru di MAN 3 Medan <b>Muhammad Rizki Syahputra, Suheri</b> .....	269-276
Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan di MAS Al Maksum Stabat Kabupaten Langkat <b>Inayah Aulida Wanti, Candra Wijaya</b> .....	277-282
Manajemen Kelas Unggul di MTs Negeri 2 Medan <b>Nurintan Rambe, Adlin Damanik</b> .....	283-292

Kontribusi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan <b>Nur Jamilah Lubis, Candra Wijaya</b> .....	236-245
Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri Panyabungan <b>Siti Hardiyanti Ray, Nasrul Syukur</b> .....	246-253
Hubungan Antara Manajemen Kelas Dengan Efektivitas Pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang <b>Abdul Karim Hasibuan, Bukhari Muslim Nasution</b> .....	254-260
Implementasi Total Quality Management (TQM) di SMP Negeri 7 Medan <b>Zuhdi Maulana Lubis, Bukhari Muslim Nasution</b> .....	261-268
Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Kerja Guru di MAN 3 Medan <b>Muhammad Rizki Syahputra, Suheri</b> .....	269-276
Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan di MAS Al Maktum Stabat Kabupaten Langkat <b>Inayah Aulida Wanti, Candra Wijaya</b> .....	277-282
Manajemen Kelas Unggul di MTs Negeri 2 Medan <b>Nurintan Rambe, Adlin Damanik</b> .....	283-292

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 PINANGSORI TAPANULI TENGAH TAHUN AJARAN 2016/2017**

**Ilham Syarif<sup>1</sup>, Amiruddin Siahaan<sup>2</sup>**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap mengenai Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Tapanuli Tengah Tahun Ajaran 2016/2017. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Tapanuli, sampel yang digunakan adalah 33 responden diambil secara non probability sampling, dengan ditentukan secara sampling purposive. Untuk pengumpulan data dan informasi dilapangan ditempuh beberapa teknik yaitu angket dan observasi /penilaian. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa temuan sebagai berikut: 1. Kecerdasan emosional di MIN 1 Pinangsori berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 55%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang. 2. Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 64%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. 3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan emosional di MIN 1 Pinangsori dengan Kinerja Guru sebesar 0.472 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis determinasi koefisien korelasi Kecerdasan emosional memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan maka dapat disimpulkan bahwasannya kecerdasan emosional guru di MIN 1 Pinangsori pada tingkat sedang dan Kinerjanya pada tingkat sedang juga, dan dengan tingkat hubungan yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kecerdasan emosional guru akan meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Pinangsori.

**Kata Kunci :** Kecerdasan Emosional, Kinerja Guru

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara  
<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan pembangunan bangsa, tidak terkecuali pelaksanaan pendidikan di Sekolah Dasar (SD). Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda khususnya bagi anak yang sedang dalam masa peralihan dari anak-anak menuju dewasa.

Pentingnya peran tersebut disebabkan sumber daya siswa dapat dikembangkan dan dioptimalkan melalui proses pendidikan, sehingga mampu berkontribusi dalam kegiatan pembangunan bangsa. Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula.

Proses pendidikan sebagai sebuah sistem dalam pelaksanaannya melibatkan berbagai komponen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Komponen-komponen dari pendidikan salah satunya yaitu guru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Guru memegang peranan yang paling penting dimana perilaku guru dalam suatu proses pendidikan akan memberikan pengaruh yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Profesi guru mempunyai tugas mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa.

Menurut Davis (2006: 22) Guru adalah orang dewasa yang memiliki keunggulan daripada manusia dewasa lain. Keunggulan yang dimaksud yaitu: (1) Guru sudah dididik serta dipersiapkan khusus di bidang pendidikan. (2) Guru menguasai sejumlah pengetahuan dan keterampilan beserta metodologi pembelajaran yang dapat dijadikan stimulus bagi proses perkembangan anak. Jadi guru adalah subjek yang telah dipersiapkan di bidang pendidikan dengan penguasaan pengetahuan dan

keterampilan. Bekal tersebut digunakan guru untuk memberikan pendidikan, pengajaran, pelatihan, pembimbingan, pengarahan, penilaian hingga tindakan evaluasi pada subjek didikan.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Peningkatan mutu ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Namun pada kenyataannya masih banyak bemunculan masalah pada guru, yaitu masih rendahnya hasil uji kompetensi awal, tunjangan profesi yang diberikan belum signifikan mengangkat sebagian besar kinerja guru dalam pembelajaran, tingkat kesadaran guru untuk mengembangkan profesinya dalam kegiatan-kegiatan ilmiah masih rendah, dan tunjangan profesi oleh sebagian guru lebih dimaknai sebagai tunjangan kesejahteraan sehingga anggaran untuk peningkatan profesi pendidikan masih rendah. (Masaong, 2012: 202)

Peneliti telah melakukan survey lapangan ke sekolah MIN 1 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah, Masih ada guru yang lebih mengutamakan mengembangkan kecerdasan intelektual, tetapi mengesampingkan peran penting kecerdasan emosi. Oleh karena itu, secara psikologis, kecerdasan emosi guru di kecamatan tersebut berbeda-beda dan mengakibatkan adanya kesenjangan dalam proses pendidikan di sekolah yang satu dengan yang lain.

Selain masalah di atas, peneliti juga menemukan beberapa masalah lain, yaitu masih ada saja guru-guru yang bertindak tidak seharusnya seperti tidak menyusun Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), membantu siswa kelas 6 menentukan jawaban soal Ujian Nasional, hadir di sekolah tidak sesuai jadwal yang ditentukan, dan sebagainya. Selain itu, guru tidak hanya harus pintar, tetapi juga harus cerdas karakter, emosi, spiritual, dan juga sosial.

Berkaitan dengan hal tersebut, masih ada guru-guru yang tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara baik, sehingga mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, ada banyak faktor yang

dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru di MIN 1 Pinangsori, tetapi belum diketahui secara pasti deskripsinya.

Untuk itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mepercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Kinerja harus berfungsi efektif agar organisasi dapat berhasil. Kinerja mengarah pada usaha untuk mencapai prestasi yang lebih baik. pelaksanaan kinerja dipengaruhi beberapa faktor, baik yang bersumber dari pekerja maupun dari organisasi. Faktor yang bersumber dari pekerja dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya.

Kecerdasan emosional juga memiliki peranan penting terhadap keberhasilan seseorang karena intelektualitas saja tidak dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa kecerdasan emosional. Dengan demikian, selain mengembangkan intelektual dan spiritual, guru perlu meningkatkan kecerdasan emosional. Kecerdasan intelektual, spiritual, dan emosional merupakan tiga kecerdasan yang harus dikembangkan secara seimbang.

Kecerdasan emosional sangat diperlukan agar dapat berprestasi, sehingga guru-guru yang mampu mengembangkan kecerdasan ini cenderung akan berkinerja lebih baik. Kecakapan yang ditemukan dan terbukti menjadi kunci utama keberhasilan seseorang yaitu kecerdasan emosi. Kecerdasan emosional guru yang kurang dikembangkan menyebabkan guru tidak dapat menggunakan kognitif dan intelektual mereka sesuai dengan potensinya.

Berdasarkan permasalahan guru di bidang pendidikan, kinerja guru, dan kecerdasan emosional, maka diperlukan pengkajian lebih lanjut. Oleh sebab itu, peneliti tertarik menindaklanjuti pengkajian tersebut dalam bentuk penelitian dengan judul "Hubungan Kecerdasan Emosional Guru Dengan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah".

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru: pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Agustian (2009:64), kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi dan menjadikan sumber informasi yang pokok untuk memahami diri sendiri dan orang lain, sebagai langkah untuk mencapai tujuan. Masaong mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menetapkan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh manusiawi. (Masaong, 2012: 207) Kemampuan-kemampuan tersebut dapat dikembangkan dari waktu ke waktu. Hal tersebut pula yang menjadi pembeda kecerdasan emosional yang dapat terus berkembang daripada kecerdasan intelektual.

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Susanto(2013:29) , kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, dan prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu. Tujuannya untuk memenuhi sasaran kerja pegawai yang nantinya akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi. Menurut Rachmawati dan Abdullah (2013:16). kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja yang baik yaitu ketika hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan penelitian korelasional (*correlational research*). Menurut Arikunto (2006:37) penelitian korelasi merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih.

Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini: Variabel bebas (*independen*) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kecerdasan Emosional di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Kab.Tapanuli Tengah variabel X. Variabel terikat (*dependen*) : dan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Kab.Tapanuli Tengah, yang terdiri dari 33 orang guru.

sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada, dalam hal ini penulis menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 33 guru maka penelitian ini disebut penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

### Deskripsi data

#### Kecerdasan emosional

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 78 dan skor terendah adalah sebesar 87 dapat dilihat pada lampiran 3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kecerdasan emosional (X) bahwa skor tertinggi adalah 87 dan skor terendah adalah 78, nilai rata-rata hitung (mean) = 82,24 modus = 85, median = 84,44 dan standar deviasi (SD) = 2,63.

#### Kinerja Guru

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 88 dan skor terendah adalah sebesar 78, dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kinerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah 88 dan skor terendah adalah 78, nilai rata-rata hitung (mean) = 81,91 modus = 83,31 median = 86,23 dan standar deviasi (SD) = 2,57

### Uji Persyaratan Analisis

#### Uji Normalitas

Dalam hal ini dipahami bahwa hasil  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  yaitu  $0.070 < 0.154$ . maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan emosional dengan Kinerja Guru berdistribusi normal. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8

#### Uji Linieritas

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $= 159447.893 > F_{tabel} = 2.423$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y. Dan dapat dilihat pada lampiran 9

### Uji Homogenitas

Dari tabel di atas diperoleh data variabel Kecerdasan emosional (Y) atas variabel Kinerja Guru (X) diperoleh  $\chi^2_{hitung} = 4.872$ . Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk  $\alpha = 0.05$  dan dk 33, maka diperoleh  $\chi^2_{tabel} = 47.40$ . Dengan membandingkan kedua nilai tersebut, maka  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian adalah homogen.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi korelasi di atas diperoleh koefisien determinasi korelasi sebesar 23.43 % variabel Kecerdasan emosional berhubungan dengan Kinerja Guru dengan sisa sebesar 75,57% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja Guru.

Adapun besar koefisien korelasi antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja Guru sebesar 0,308 yang termasuk kategori tingkat hubungan rendah. Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Penelitian Ahmad pada tahun 2012 melakukan penelitian berjudul Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kompetensi Kepribadian Guru menghasilkan kesimpulan bahwa:

Ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kompetensi kepribadian. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kompetensi kepribadian. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kompetensi kepribadian. (Ahmad. 2012)

Dari beberapa penelitian yang relevan mengenai hasil temuan dalam tulisan ini maka dapat disimpulkan bahwasannya kecerdasan emosional yang dimiliki guru akan berdampak positif bagi kinerja guru selain didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan lain sebagainya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional di MIN 1 Pinangsori berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 55%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang.
2. Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 64%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan emosional di MIN 1 Pinangsori dengan Kinerja Guru sebesar 0.472 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis determinasi koefisien korelasi Kecerdasan emosional memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Darwis, *Pengubahan Perilaku Menyimpang Murid Sekolah Dasar*, (Jakarta: Depdiknas, 2006)
- A. Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kencana, 2013)
- A.G. Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power Sebuah Innes Journey Melalui Al-Ihsan*, (Jakarta: Arga Publishing, 2009)
- Ahmad, *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kompetensi Kepribadian Guru*, 2012
- K. Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan pengembangan Kapasitas Guru: Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- T. Rachmawati dan S. Abdullah (ed), *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Krditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013)
- Undang-undang Republik Indonesiae Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Diperbanyak oleh BP Pustaka, 2006)

## KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGELOLA MUTU PENDIDIK DI MADRASAH AS AL WASHLIYAH JL. ISMAILIYAH NO. 82 MEDAN

Helma Fitri<sup>1</sup>, Amiruddin Siahaan<sup>2</sup>

### Abstrak

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Program kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik, (2) Kebijakan kepala madrasah dalam mengelola mutu kualifikasi pendidik, (3) Pelaksanaan pengelolaan mutu pendidik, (4) Pengawas dan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah terhadap mutu pendidik, (5) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik, (6) Hambatan-hambatan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik, (7) Solusi kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik dan (8) Strategi kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik. Metode yang digunakan adalah kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi. Sumber data yang didapatkan melalui lima orang sebagai informan. Prosedur pengumpulan data antara lain menggunakan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman melalui reduksi data, penyajian data, dan kemudian memverifikasi. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *credibilitas* dengan menggunakan teknik *triangulasi*, uji *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *confirmabilitas*. Hasil penelitian di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah: (1) Program pelatihan kepala madrasah terhadap mutu pendidik adalah Pelatihan RPP, metode pembelajaran kitab kuning berbasis keaktifan siswa, dan study banding guru, (2) Kebijakan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik dan kualifikasi pendidik adalah menetapkan aturan selama pelatihan berlangsung, namun pada kebijakan kualifikasi belum sesuai dengan standar kualifikasi, (3) Pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik sudah terlaksana dengan baik melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, (4) Pengawasan dan evaluasi kepala madrasah sudah berjalan dengan baik melalui supervisi kelas dan evaluasi kerja guru diakhir semester, (5) Faktor pendukung kepala madrasah mengelola mutu pendidik adalah manajemen waktu, dana,

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

fasilitas, motivasi guru dan tuntutan masyarakat, (6) Hambatan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik adalah keterbatasan dana dan kurang disiplinnya pendidik, (7) Solusi kepala madrasah mengelola mutu pendidik adalah kerjasama dan berkomunikasi dengan baik (8) Strategi kepala madrasah terhadap mutu pendidik adalah motivasi pendidik dan memperluas relasi.

**Kata Kunci:** Kepala Madrasah, Kepemimpinan, Mengelola, Mutu Pendidik

## PENDAHULUAN

Pendidikan di era globalisasi ini mengalami perubahan yang pesat dengan berkembangnya kemajuan teknologi dan informasi. Perubahan yang terjadi membuat semakin meningkatnya kebutuhan dan permintaan masyarakat. Perubahan yang terjadi juga memunculkan persaingan antar bangsa dengan mengandalkan keunggulan kualitas sumber daya manusia di masing-masing negara.

Berdasarkan laporan dari UNDP (*United Nations Development Program*) dalam *Human Development Report* 2015 menyatakan bahwa posisi HDI (*Human Development Index*) Indonesia berada diperingkat 110 dengan kategori *Medium Human Development* (*Human Development Report*: 2015). Riset ini menjelaskan, ternyata masih lemahnya sumber daya manusia di Indonesia, padahal perubahan zaman terus semakin meningkat. Indonesia kalah saing dengan Thailand yang berada di posisi 93, Malaysia peringkat 62, dan Brunei Darussalam diperingkat 31 (*Human Development Report*: 2015). Hal ini menunjukkan masih banyaknya permasalahan diberbagai bidang di negara Indonesia, termasuk salah satunya bidang pendidikan. Untuk bisa mengejar ketertinggalan tersebut dengan meningkatkan SDM yang lebih bermutu, maka kualitas pembangunan pendidikan nasional harus dilakukan secara serius dan berkesinambungan.

Pendidikan nasional merupakan investasi sumber daya manusia yang diharapkan dapat menghasilkan manusia unggul, terampil, berakhlak terpuji, cerdas dan bijaksana (Basuni, 2013: 428). Untuk itu lembaga pendidikan termasuk madrasah harus terus melakukan upaya peningkatan mutu pendidikan demi menghasilkan sumber daya manusia yang mampu berdaya saing ditaraf nasional, regional maupun internasional. Permasalahan ini menjadi tanggungjawab dan tugas kepala

madrasah agar mampu membawa perubahan dan mengembangkan potensi madrasah yang bermutu dan berdaya saing.

Perlu diketahui bahwa madrasah telah banyak memberikan kontribusi terhadap pembangunan pendidikan nasional. Sebanyak 44.979 madrasah pada tahun 2011/2012 yang berdiri sebagai salah satu dari sistem pendidikan nasional turut berpartisipasi untuk terus melakukan perbaikan mutu pendidikan (Basuni, 2013: 432). Namun, lembaga madrasah masih dinomor duakan oleh masyarakat karena dianggap pendidikan madrasah belum mampu memenuhi ekspektasi dan kebutuhan masyarakat. Belum lagi kasus lain, bahwa status madrasah ternyata sebanyak 88,63 persen merupakan madrasah yang berstatus swasta, dengan kondisi yang masih banyak memiliki keterbatasan baik itu dari standar isi, pendidik, biaya, sarana prasarana dan lainnya yang belum sesuai dengan standar nasional pendidikan yang telah ditentukan (Basuni, 2013: 433). Selain itu, ilmu pengetahuan yang diajarkan belum bisa diintegrasikan dengan ilmu agama, padahal proses pembelajaran yang berkualitas, akuntabel, dan kontekstual merupakan realitas tuntutan masyarakat sekarang (Basuni, 2013: 437).

Fenomena yang terjadi merupakan tantangan dan sekaligus menjadi peluang bagi lembaga pendidikan terutama madrasah di Indonesia. Sebab pendidikan merupakan salah satu cara untuk dapat mencetak sumber daya manusia yang mampu berdaya saing. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 yaitu: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU RI *Sisdiknas* No. 20 Tahun 2003).

Pengendalian mutu pendidikan madrasah dapat dilakukan dengan tiga program utama, salah satunya adalah dengan cara melakukan pengelolaan sumber daya manusia yaitu peningkatan kompetensi pendidik atau disebut dengan guru (Basuni, 2003: 427). Guru merupakan salah satu indikator sebagai kunci keberhasilan dalam melakukan

pelaksanaan proses pembelajaran dan membimbing peserta didik menjadi manusia yang memiliki potensi dan sumber daya bermutu. Sebab lembaga pendidikan, berfungsi sebagai tempat melaksanakan proses pembelajaran dan mengajar. Pendidiklah yang secara konkrit melaksanakan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidik melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan berinteraksi dengan peserta didik secara langsung. Pendidik merupakan komponen sistem pendidikan madrasah yang paling utama dikarenakan guru memberikan pengaruh langsung terhadap kualitas dan mutu prestasi peserta didik dan lulusan yang mampu berdaya saing, sehingga memberikan dampak yang positif terhadap perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Adapun lembaga pendidikan yang menjadi lokasi penelitian adalah di Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan. Madrasah ini merupakan milik Yayasan Amal dan Sosial dari organisasi kemasyarakatan (Ormas) Islam yaitu Al Jam'iyatul Washliyah (Al Washliyah). Berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan di MAS AL Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, bahwa madrasah tersebut merupakan madrasah dengan sistem pembelajaran yang sama dengan sistem pembelajaran pesantren yaitu menggunakan media kitab kuning. Madrasah ini memiliki keunikan tersendiri dan berbeda dengan madrasah aliyah lainnya sebab tidak semua madrasah aliyah menggunakan kitab kuning sebagai media pembelajaran. Selanjutnya lulusan-lulusan dari madrasah tersebut ada sebagian lulusan yang melanjutkan jenjang pendidikan tinggi di Universitas Al Azhar, Kairo. Hal ini menjadi suatu keunggulan dari MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

Selain itu, sebagian pendidik di madrasah ini juga merupakan alumni dari Universitas Al Azhar Kairo, sehingga pendidik memiliki kemampuan berbahasa Arab yang sangat fasih. Rata-rata pendidik di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan juga merupakan siswa alumni dari madrasah itu sendiri. Jika ditinjau dari tingkat pendidikannya rata-rata pendidiknya ada yang tamatan S1, S2 bahkan beberapa lainnya sudah menempuh pendidikan hingga tingkat S3.

Berdasarkan fenomena yang peneliti amati terdapat beberapa kelemahan yang ada di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

Walaupun madrasah ini memiliki kualifikasi pendidik yang baik, namun dalam perekrutannya madrasah ini kurang optimal sebab madrasah menerima dan menyeleksi calon tenaga pendidik hanya berdasarkan ijazah tanpa ada melakukan tes ujian. Tes ujian sangat penting dilakukan agar dapat mengetahui kemampuan calon pendidik untuk pertimbangan diterima atau tidak dimadrasah tersebut.

Selanjutnya dalam kompetensi pendidik terdapat beberapa kelemahan lainnya yaitu pada kompetensi pedagogik. Sebagian pendidik masih belum menyiapkan RPP dan Silabus sebelum melakukan kegiatan pembelajaran padahal sudah merupakan tugas bagi seorang pendidik untuk menyiapkan perencanaan dan persiapan seperti membuat RPP dan Silabus sebelum mengajar. Dalam kegiatan pembelajaran kitab kuning, pendidik masih menggunakan metode pembelajaran ceramah yang mengakibatkan kurang partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran, padahal tuntutan di kurikulum sekarang adalah menciptakan siswa yang aktif pada pembelajaran.

Dalam kompetensi professional juga terdapat sebagian pendidik yang mengajar belum sesuai dengan bidang ilmunya. Beberapa pendidik ada yang mengambil mata pelajaran yang tidak sesuai dengan disiplin ilmunya. Dan sebagian lainnya memiliki mata pelajaran yang sesuai dengan bidang ilmunya, namun juga merangkap mengajar pada mata pelajaran lainnya yang bukan bidangnya. Bahkan sebagian pendidik ada yang merupakan alumni non pendidikan bekerja sebagai pendidik dan tenaga pendidik di madrasah tersebut.

Dengan demikian berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti cara dan usaha yang dilakukan kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut khususnya pada mutu pendidiknya. Hal tersebut penting dilakukan karena kepala madrasah sebagai pemimpin dan manajer pendidikan memiliki peran penting dalam mengelola permasalahan dan memperbaiki mutu madrasah termasuk mutu pendidik.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah peneliti amati di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji: Bagaimanakah program-program yang dibuat Kepala MAS AL Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana kebijakan-

kebijakan yang dilakukan Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi dan kebijakan penentuan kualifikasi pendidik? Bagaimana pelaksanaan yang dilakukan Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana pengawasan dan evaluasi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal apa saja yang mendukung Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana solusi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi tersebut? Dan bagaimana strategi yang digunakan Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik?

#### METODOLOGI PENELITIAN.

Pendekatan yang digunakan adalah *phenomenological research*. Pendekatan yang disebut dengan fenomena ini merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif,

Dalam pengujian keabsahan data, adaon teknik yang digunakan dalam uji *kredibilitas* adalah triangulasi. Triangulasi merupakan uji kredibilitas yang melakukan pengecekan data dengan cara melakukan pencarian kebenaran data melalui sumber data, teknik pengumpulan data dan waktu. Triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilias data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2015: 370). Sumber yang diperlukan dalam triangulasi data ini harus berkaitan dan relevan dengan data yang akan diuji.

#### PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

dalam Mengelola Mutu Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah:

#### 1. Program-program Kepala MAS AL Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah bahwa program pengelolaan dan pengembangan mutu pendidik oleh kepala madrasah antara lain: pertama, pelatihan pembuatan RPP, Silabus, Prota dan Prosem. Kedua, pelatihan metode pembelajaran kitab kuning berbasis keaktifan siswa. Dan ketiga, study banding yang diadakan khusus untuk para pendidik.

#### 2. Kebijakan-kebijakan Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi dan kebijakan penentuan kualifikasi pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah mengenai kebijakan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik dan kebijakan kualifikasi. Adapun kebijakan dalam pengelolaan mutu pendidik melalui program pengembangan mutu, antara lain bahwa pendidik mematuhi peraturan selama pelatihan, menyelesaikan tugas-tugas, membuat laporan dan mempersiapkan peralatan yang dibutuhkannya selama mengikuti pelatihan.

#### 3. Pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik oleh Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah mengenai pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik bahwa pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik dengan mengalokasikan waktu, biaya dan tenaga serta media dan sarana yang mendukung pelaksanaan program pengembangan mutu guru.

**4. Pengawasan dan evaluasi dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik oleh Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah pelaksanaan pengawasan dan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah terhadap pengelolaan mutu pendidik adalah meninjau cara guru-guru mengajar dikelas, mengamati perkembangan nilai dan prestasi yang diraih siswa, mengamati berkas-berkas persiapan guru sebelum mengajar dan melakukan supervisi kelas.

**5. Faktor-faktor internal dan eksternal yang mendukung Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah terdapat beberapa faktor yang mendukung kepala madrasah dalam pelaksanaan program pengelolaan dan pengembangan mutu pendidik adalah faktor internal, meliputi manajemen waktu yang baik, tingkat motivasi pendidik, dana yang cukup, fasilitas, dan dukungan anggota madrasah. Faktor eksternal, meliputi dukungan dan tuntutan dari masyarakat sehingga memotivasi kepala madrasah dalam melaksanakan program pengembangan mutu pendidik.

**6. Hambatan serta faktor-faktor penghambat internal dan eksternal yang dihadapi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah terdapat beberapa faktor yang menghambat kepala madrasah dalam pelaksanaan program pengelolaan dan pengembangan mutu pendidik adalah faktor pembiayaan, terdapat sebagian pendidik kurang disiplin dan sebagian pendidik masih ada yang menggunakan metode ceramah karena sudah terbiasa.

**7. Solusi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi tersebut.**

Berikut ini beberapa fokus yang dapat menjadi solusi dalam pengelolaan pemberdayaan mutu pendidik oleh kepala madrasah adalah:

- a. Melibatkan dalam pengambilan keputusan-mempengaruhi mereka.
- b. Mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang dalam aktivitas penting.
- c. Melibatkan pribadi dengan memotivasi dan keterampilan berbeda.
- d. Memberi akses informasi yang relevan.
- e. Menyediakan sumber daya bagi pelaksanaan tanggung jawab baru.
- f. Memberikan semangat dan dukungan inisiatif pemecahan masalah.
- g. Ada *reward* bagi pelaksanaan tanggung jawab baru.
- h. Mengakui kontribusi atas tanggung jawab baru (Syafaruddin & Asrul, 2015: 129-130).

Dalam hal ini solusi utama yang dititikberatkan oleh kepala madrasah adalah lebih menekankan sistem kerjasama antar personil dan anggota madrasah. Kepala madrasah sudah berusaha dalam mencari solusi terbaik dengan melibatkan semua anggota madrasah dan melakukan musyawarah serta saling memberi dukungan dan inisiatif dalam pemecahan masalah.

**8. Strategi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan mengenai strategi kepala madrasah dalam pelaksanaan dan pengelolaan program pengembangan mutu pendidik adalah meningkatkan kerjasama, memberikan pemahaman kepada guru tentang pentingnya mengasah kemampuannya dan mengembangkan relasi dan donatur.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan (1) Program pelatihan kepala madrasah terhadap mutu pendidik adalah Pelatihan RPP, metode pembelajaran kitab kuning berbasis keaktifan siswa, dan study banding guru, (2) Kebijakan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik dan kualifikasi pendidik

adalah menetapkan aturan selama pelatihan berlangsung, namun pada kebijakan kualifikasi belum sesuai dengan standar kualifikasi, (3) Pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik sudah terlaksana dengan baik melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, (4) Pengawasan dan evaluasi kepala madrasah sudah berjalan dengan baik melalui supervisi kelas dan evaluasi kerja guru diakhir semester, (5) Faktor pendukung kepala madrasah mengelola mutu pendidik adalah manajemen waktu, dana, fasilitas, motivasi guru dan tuntutan masyarakat, (6) Hambatan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik adalah keterbatasan dana dan kurang disiplinnya pendidik, (7) Solusi kepala madrasah mengelola mutu pendidik adalah kerjasama dan berkomunikasi dengan baik (8) Strategi kepala madrasah terhadap mutu pendidik adalah motivasi pendidik dan memperluas relasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Dwi Esti. "Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 23, No. 5, Maret 2012.
- Basuni, Firdaus. "Membangun Pendidikan Madrasah yang Kompetitif di Era Globalisasi". *Jurnal Analisis*, vol. XIII, No. 2, Desember 2013.
- Chaniago, Nasyrul Syukur. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Human Development Report. 2015. *Human Development Index*, New york: UNDP.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar.
- Salim & Syahrums. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. cet. 4. Bandung: Citapustaka Media.
- Siahaan, Amiruddin, dkk. 2013. *Administrasi Satuan Pendidikan: Pendekatan Sistematis dalam Pengelolaan Pendidikan Untuk Meningkatkan Efektivitas Pencapaian Tujuan pada Satuan Pendidikan*. cet. II. Medan: Perdana Publishing.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. cet. 7. Bandung: Alfabeta.

Diterbitkan Oleh  
Ikatan Alumni Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU  
Bekerja Sama Dengan PUSDIKRA Sumatera Utara  
Sekretariat : Jl. Pimpinan Gg. Melur, No.4 Medan, Kelurahan : Sei Kerah Hilir I  
Kecamatan : Medan Perjuangan Kode Post : 20233.  
Telp. 0813-6106-0465 / 0853-9915-9968  
email : ikampi.uinsu@gmail.com



PUSDIKRA



9 772460 367009