

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI MI
ISLAMIYYAH PRINGLANGU 01 PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

EVA OCTAVIYANA
NIM: 1803036042

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eva Octaviyana
NIM : 1803036042
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI MI ISLAMIYYAH PRINGLANGU 01 PEKALONGAN

secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.



PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas
Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01
Pekalongan
Penulis : Eva Octaviana
NIM : 1803036042
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Telah diujikan dalam sidang *munawasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 27 Juni 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang,

Drs. Muslim, M.Pd, M.Ag
NIP. 19660305200501 1 001

Nur Asiyah, M.S.I
NIP. 19710926199803 2 002

Penguji Utama I,

Penguji II,

Dr. Ikhsrom, M.Ag
NIP. 19650329199403 1 002
Sofa Muthohar, M.Ag
NIP. 19750705200501 1 001

Pembimbing,

Agus Khunafi, M.Ag
NIP. 19760226 200501 1 004

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 15 Juni 2022

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

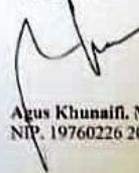
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga
Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan
Nama : Eva Octaviyana
NIM : 1803036042
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk ditujikan dalam Sidang Munaqasyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Agus Khunaihl, M.Ag.
NIP. 19760226 200501 1 004

ABSTRAK

Judul : Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Penulis : Eva Octaviyana

NIM : 1803036042

Peran kepala madrasah faktor terpenting dalam suatu organisasi. Tindakan pemimpin akan mempengaruhi gerak suatu organisasi. Peran serta kepala madrasah sangat besar dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kependidikan yang efektif dan efisien. Penelitian ini mengambil fokus permasalahan: 1) Bagaimana peran edukator kepala madrasah dalam produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? 2) Bagaimana peran manajer kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? 3) Bagaimana peran motivator kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini yaitu melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknis analisis data menggunakan beberapa langkah, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan, menunjukkan bahwa, 1) Kepala madrasah sebagai edukator senantiasa melakukan bimbingan, pengarahan, setiap rapat awal tahun ajaran dan mengajak sharing terhadap tugas dan tanggung jawab para tenaga kependidikan yang dilakukan sebulan sekali minggu pertama 2) Kepala madrasah sebagai manajer senantiasa mengikutsertakan tenaga kependidikan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bekerja sama dengan lembaga setempat seperti pelatihan pembuatan perpustakaan digital, pelatihan pembuatan RKAM, BOS dan EDM dan 3) Kepala madrasah sebagai motivator diharapkan mampu

meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan yang ada di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan seperti memberikan masukan dengan pendekatan personal, komunikasi yang baik dengan tenaga kependidikan, pengarahannya disiplin kerja ke pihak pengurus Yayasan, memberikan penghargaan fasilitas penunjang pekerjaan, mengajak rekreasi para tenaga kependidikan dan menawarkan bantuan dan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh tenaga kependidikan.

Kata kunci: *Peran Kepala Madrasah, Produktivitas Tenaga Kependidikan*

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Pemberdayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

| | | | |
|---|----|---|----|
| ا | a | ط | ṭ |
| ب | b | ظ | ẓ |
| ت | t | ع | ” |
| ث | ś | غ | gh |
| ج | j | ف | f |
| ح | ḥ | ق | q |
| خ | kh | ك | k |
| د | d | ل | l |
| ذ | ẓ | م | m |
| ر | r | ن | n |
| ز | z | و | w |
| س | s | ه | h |
| ش | sy | ء | “ |
| ص | ṣ | ي | y |
| ض | ḍ | | |

Bacaan Mad :

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong :

au = اؤ

ai = آي°

iy = ائ

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu turunkan kepada baginda agung Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa pada zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang, dan semoga tercurah pula pada keluarga dan para sahabat yang menjadi sumber ilmu dan hikmah.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan pengarahan, serta bimbingan baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati dan rasa hormat penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. Ahmad Ismail, M.Ag, M.Hum.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M.Pd., Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Agus Khunaifi, M.Ag., yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.
4. Pembimbing, Agus Khunaifi M.Ag., yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Dosen Wali Studi Dr. Fahrurrozi, M.Ag yang senantiasa membimbing penulis selama masa studi, dan segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
6. Kepala UPT Pusat Perpustakaan UIN Walisongo dan Kepala Perpustakaan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang beserta seluruh staf dan karyawan yang telah memberikan pelayanan yang baik.
7. Ibu Landy Ufyt Wulandari selaku Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, beserta guru, staf karyawan yang telah bersedia menerima dan membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Kedua Orang Tua Bapak Saeun dan Ibu Muripah yang tiada henti-hentinya mencurahkan doa-doa, motivasi, nasihat, dukungan, dan kasih sayang kepada penulis selama ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan MPI 2018 A, B dan C, yang senantiasa mengajak dan membimbing penulis dalam kebaikan.
10. Teman-teman UKM BITA, dan Tim KKN RDR Wonosari yang senantiasa memberi dukungan dan semangat.
11. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan sesuatu yang berarti, hanya doa semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah

SWT. dengan sebaik-baik balasan. Penulis menyadari tentulah masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, kritik, saran dan masukan yang membangun sangat dinantikan penulis. Semoga yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Semarang, 27 Juni 2022
Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Eva Octaviana' written in a cursive style.

Eva Octaviana
NIM. 1803036042

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| NOTA DINAS | iv |
| ABSTRAK | v |
| TRANSLITERASI ARAB LATIN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN | 9 |
| A. Deskripsi Teori | 9 |
| 1. Peran Kepala Madrasah | 9 |
| 2. Produktivitas Tenaga Kependidikan | 26 |
| B. Kajian Pustaka Relevan | 36 |
| C. Kerangka Berpikir | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 42 |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian | 42 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 43 |
| C. Sumber Data | 44 |

| | |
|---|-----------|
| D. Fokus Penelitian | 45 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 45 |
| F. Analisis Data | 48 |
| BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA | 52 |
| A. Hasil Penelitian..... | 52 |
| 1. Sejarah Singkat Berdirinya MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan | 52 |
| 2. Peta Lokasi MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan..... | 55 |
| 3. Visi, Misi dan Tujuan MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan | 55 |
| 4. Struktur Organisasi MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan | 57 |
| Adapun struktur organisasi di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan tertera pada bagan sebagai berikut: | 57 |
| 5. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan..... | 57 |
| B. Deskripsi Data | 59 |
| 1. Peran Edukator Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan | 59 |
| 2. Peran Manajer Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan | 64 |
| 3. Peran Motivator Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan | 68 |
| C. Analisis Data | 77 |
| 1. Peran Edukator Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan | 77 |

| | |
|---|------------|
| 2. Peran Manajer Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan | 81 |
| 3. Peran Motivator Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan | 83 |
| D. Keterbatasan Penelitian | 85 |
| BAB V PENUTUP | 87 |
| A. Kesimpulan | 87 |
| B. Saran..... | 88 |
| C. Kata Penutup | 88 |
| DAFTAR PUSTAKA | 90 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 96 |
| RIWAYAT HIDUP | 117 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar. 4. 1 Rapat Koordinasi | 61 |
| Gambar. 4. 2 Surat Undangan Pelatihan Pembuatan RKAM dan BOS | 66 |
| Gambar. 4. 3 Rekreasi dan Fasilitas | 69 |
| Gambar. 4. 4 Sharing Kepala Madrasah dengan Tenaga Kependidikan | 74 |
| Gambar. 4. 5 Mading Tempel | 76 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran. 1 Transkrip Wawancara | 96 |
| Lampiran. 2 Dokumentasi Kegiatan | 113 |
| Lampiran. 3 Surat Izin Riset..... | 115 |
| Lampiran. 4 Surat Telah Melakukan Riset | 116 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan. Setiap proses yang bertujuan tentunya mempunyai ukuran atau *yardstick* sudah sampai dimana perjalanan kita di dalam mencapai tujuan tersebut.¹ Tujuan pendidikan selalu bersifat sementara atau tujuan yang berlari. Hal ini berarti tujuan pendidikan setiap saat perlu direvisi dan disesuaikan dengan tuntutan perubahan.

Pendidikan ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagaimana dirumuskan dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 3 yakni 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.

Salah satu cabang profesi dalam dunia pendidikan adalah tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan sebagai pemangku

¹E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 42

profesi ini berkewajiban untuk menggali, menyampaikan, dan menerapkan ilmu yang mendukung peningkatan profesionalisme. Tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan atau pembelajaran. Karena itu, pada dasarnya tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar.²

Tenaga kependidikan merupakan orang yang terlibat secara langsung dalam proses belajar mengajar, mereka adalah sumber daya manusia yang berkecimpung dalam administrasi pendidikan atau dapat dikatakan sebagai pegawai kependidikan. Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam mengembangkan produktivitas tenaga kependidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal itu menjadi lebih penting sejalan dengan kompleksnya.

²Musriadi, *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 7

Di tengah persaingan global saat ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan Islam dituntut untuk mengemukakan dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan efisien.³

Faktor motivasi yang menjadi pendorong setiap pegawai terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai tersebut dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Termasuk didalamnya sikap terhadap situasi kerja yang berkaitan dengan peran kepala madrasah. Tenaga kependidikan yang memiliki sikap positif atau setuju dengan situasi sekolah termasuk peran kepala madrasah, cenderung memiliki motivasi tinggi sehingga akan bekerja dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan. Sebaliknya pegawai yang kurang setuju dengan situasi sekolah termasuk peran kepala madrasah, cenderung kurang semangat dalam bekerja dan hasil kerjanya tidak maksimal.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajaran.⁴ Harapan yang segera muncul dari kalangan guru, siswa, staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala

³Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Yogyakarta: TERAS, 2009), hlm. 167

⁴Binti Maunah, *Ilmu Pendidikan*, (Tulungagung: Teras. 2009), hlm.

sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang diemban dalam mengoperasionalkan sekolah, selain itu juga memberikan perhatian kepada pengembangan individu dan organisasi.⁵ Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai tugas dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengawasan, dan evaluasi. Pelaksanaan fungsi-fungsi pokok manajemen tersebut memerlukan adanya komunikasi dan kerja sama yang efektif antara kepala madrasah dan seluruh stafnya. Dengan demikian kepala madrasah mempunyai peran yang penting dan menjadi kunci keberhasilan terhadap madrasah yang dipimpinnya sebagaimana yang dijelaskan oleh Davies (1987) bahwa “*A school principal occupies a key position in the schooling system.*” Oleh karena itu, seorang kepala madrasah yang efektif adalah kepala madrasah yang mempunyai kemampuan manajerial yang handal dan visioner, yaitu mampu mengelola madrasah yang baik dan mempunyai gambaran mental tentang masa depan yang diacu bagi sekolah yang dipimpinnya.⁶

Peran kepala madrasah disini juga sangat penting hal ini berpengaruh pada pencapaian tujuan madrasah yang

⁵Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam, ...*hlm. 167

⁶Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam, ...*hlm. 167

direncanakan sebelumnya, termasuk didalamnya adalah bagaimana mengoptimalkan produktivitas tenaga kependidikan.

Mengingat tenaga kependidikan merupakan ujung tombak yang tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan, peranan kepala madrasah sebagai manajer dalam sebuah lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam membina bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi madrasah yang telah ditetapkan. Terutama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan dalam membimbing dan mengarahkan menjadi manusia yang berkualitas dan patut dibanggakan. Untuk tujuan itulah, meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja besar seorang pemimpin kepala madrasah.

Peranan kepala madrasah merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Tindakan pemimpin akan mempengaruhi gerak suatu organisasi. Peran serta kepala madrasah sangat besar untuk mendorong guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Peranan kepala madrasah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan madrasah. Faktor lain yang mempengaruhi pendidikan adalah produktivitas tenaga kependidikan yang efektif dan efisien.

Adapun masalah lain terkait dalam produktivitas dinilai kurang cekatan dan lamban dalam merespon tugas sehingga

penyelesaian tugas mendekati batas akhir waktu terkadang melebihi batas waktu yang ditentukan, kurang teliti, sumber daya manusia yang bekerja bukan merupakan pada bidangnya, serta pengerjaan dalam pengelolaan yang masih bersifat konvensional. Keluhan lainnya berkaitan dengan pekerjaan yang berlebih (*double job*) sehingga mengganggu akan proses pekerjaan yang semestinya. Berdasarkan observasi awal di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan sebagaimana terdeskripsi diatas, sehubungan dengan masalah tersebut maka Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peran Edukator Kepala Madrasah dalam Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?
2. Bagaimana Peran Manajer Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?
3. Bagaimana Peran Motivator Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Mengidentifikasi Peran Edukator Kepala Madrasah Dalam Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.
2. Mengidentifikasi Manajer Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?
3. Mengidentifikasi Peran Motivator Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini memberikan informasi mengenai konsep peran kepala madrasah seperti apa yang efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan yang bermanfaat bagi perkembangan pengelolaan lembaga pendidikan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara umum diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap pengelola pendidikan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien. Secara khusus dapat digunakan pembaca, tenaga kependidikan,

para pengembang ilmu pendidikan dan seluruh elemen yang mempunyai keterikatan untuk mengembangkan MI Islamiyyah 01 Pekalongan.

BAB II

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Deskripsi Teori

1. Peran Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.¹ Pemimpin yang dalam Bahasa Inggris disebut *leader* dari akar kata *to lead* yang terkandung arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat-tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Hoy dan Miskol, sebagaimana dikutip Purwanto, mengemukakan bahwa definisi kepemimpinan

¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1999), hlm. 81

hampir sebanyak orang yang peneliti dan mendefinisikannya.²

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing sesuatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tercapailah tujuan dari kelompok itu.³

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “madrasah (sekolah)” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁴

Menurut Sudarwan Danim juga menjelaskan bahwa “Kepala madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala madrasah.”⁵ Artinya kepala madrasah adalah seorang guru yang memiliki kompetensi lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang lainnya, dapat dikatakan juga guru teladan yang dipercaya dapat memberikan contoh maupun tindakan yang baik bagi bawahannya dan dapat

²Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 26

³N.A. Ametembun, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: IKIP Malang, 1975), hlm. 1-2

⁴Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1988), hlm. 420

⁵Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia: 2010), hlm. 145

mengemban amanat dalam memimpin suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dapat diambil definisi dari kepala madrasah merupakan seseorang yang diberi tugas oleh bawahannya untuk memimpin suatu madrasah dimana di dalam madrasah diselenggarakan proses belajar mengajar. Seperti yang terkandung dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa' ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ
مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ
كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

٥٩

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Di dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang telah

diberikan kepada mereka. Selain itu, seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

b. Tugas Kepala Madrasah

Kepala sekolah merupakan penggerak dan penentu arah kebijakan madrasah yang menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dapat terealisasi. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin di sekolah kepala sekolah harus mampu menguasai tugas-tugasnya serta mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu kepala madrasah harus kreatif dan mampu mempunyai ide-ide dan inisiatif yang menunjang pengembangan sekolah.⁶

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin yang mengatur sebuah lembaga pendidikan mempunyai tugas yang harus dikerjakan. Untuk dapat menjalankan tugas tersebut, seorang kepala madrasah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilakukan sebagai pemimpin di madrasah.

⁶Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 102

Menurut Wahjosumidjo tugas seorang pemimpin yaitu:

- 1) Mendefinisikan misi dan peran organisasi,
- 2) Pemimpin merupakan pengejawantahan tujuan organisasi,
- 3) Mempertahankan keutuhan organisasi,
- 4) Mengendalikan konflik internal yang terjadi dalam organisasi.

Dengan demikian, dalam proses mencapai keberhasilannya dalam melaksanakan tugas-tugas lembaga yang dipimpinnya seorang kepala madrasah perlu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Selain melaksanakan tugas yang diemban seorang kepala madrasah juga mempunyai tanggung jawab yang harus dilaksanakan untuk melakukan pengembangan lembaganya.

Tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang kepala madrasah antara lain yaitu:

- 1) Fokus pada tujuan yang akan dicapai,
- 2) Membangun suasana kerjasama,
- 3) Membangun kepercayaan,
- 4) Memahami pekerjaan,
- 5) Prioritas yang jelas,
- 6) Manajemen kinerja.⁷

⁷M. Aries Djaenuri, *Kepemimpinan, Etika, & Kebijakan Pemerintah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), hlm. 46-56.

Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh kepala madrasah tidaklah ringan. Dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh kepala madrasah tersebut dituntut untuk mempunyai kualitas dan kinerja yang baik sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin di madrasah kepala madrasah harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap apa yang dipimpinya. Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu memberikan teladan kepada bawahannya seperti guru, tenaga kependidikan dan siswa.

c. Kompetensi Kepala Madrasah

Syarat menjadi kepala madrasah adalah seorang yang memiliki tambahan tugas untuk membina dan memimpin anggotanya untuk mencapai tujuan.⁸ Agar seseorang layak menjadi kepala madrasah maka hendaknya memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan. Pimpinan harus memiliki kompetensi-kompetensi yang akan menunjang kinerjanya. Kepala madrasah adalah guru yang memiliki tugas tambahan, maka kompetensi yang

⁸Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah Melalui Managerial Skills* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 18

harus dimiliki hendaknya disesuaikan dengan kompetensi sebagai guru kompetensi-kompetensi tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁹ (1) Kompetensi pedagogik adalah kepala madrasah harus memiliki ilmu yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Jenjang pendidikan minimal S1. Kepala madrasah sejatinya adalah guru, maka kompetensi pedagogik yang dimaksud adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik perlu dimiliki agar kepala madrasah mengetahui, mampu menghayati dan berempati terhadap tugas yang akan diemban rekan-rekan guru yang ada dibawah pimpinannya.¹⁰ (2) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sebagai seorang

⁹UU No. 20 Tahun 2003 Sisdiknas

¹⁰Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah Melalui Managerial Skills* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 19

pemimpin, kepala madrasah harus memiliki kepribadian yang akan dapat dicontoh atau ditularkan kepada seluruh anggotanya, seperti guru, staf TU, karyawan, maupun peserta didik. Selain itu, nilai-nilai kepribadian yang dapat dilaksanakan dari butiran Pancasila diantaranya, harus memiliki keyakinan (beriman dan bertakwa) kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki sifat kemanusiaan yang adil dan beradab, memiliki rasa cinta tanah air yang akhirnya akan membawa pada sikap persatuan Indonesia, memiliki sifat suka bermusyawarah dalam mengambil keputusan untuk kepentingan bersama, dan memiliki sifat adil bagi seluruh anggotanya. (3) Kompetensi profesional adalah orang yang dengan keahlian khusus menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan pekerjaannya itu dijadikan sebagai pencaharian hidup. Ini berarti bahwa kepala madrasah harus memiliki kemampuan yang menunjang kinerjanya.

Sebagai seorang pemimpin dan bekerja dengan kesungguhan hati. Untuk menjadi kepala madrasah yang profesional idealnya harus memahami secara komprehensif bagaimana kinerja dan kemampuan manajerialnya dalam memimpin, sehingga lembaga pendidikannya tersebut menjadi madrasah yang berbudaya. (4) Kompetensi sosial

adalah bahwa pemimpin tidak dapat bekerja seorang diri. Dia membutuhkan kerja sama dari orang lain yang ada di dalam maupun di luar lingkungannya untuk mendukung seluruh program atau rencana yang telah disusunnya. Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan berbagai pihak seperti guru, staf TU, peserta didik, karyawan, pejabat pemerintah, pengusaha, dan juga masyarakat.

Orang-orang yang disekitarnya tentu memiliki cara pandang (persepsi) yang berbeda, tujuan dan harapan yang berbeda, keberagaman budaya, serta keyakinan yang mungkin berbeda. Dalam menghadapi kondisi ini, kemampuan berinteraksi sosial seorang pimpinan ditantang untuk mampu mengakomodasi seluruh perbedaan yang diarahkan dalam satu visi misi untuk meraih tujuan bersama. Kemampuan berkomunikasi yang efektif akan mengantarkan seorang pemimpin pada pencapaian tujuan organisasi.

d. Peran Kepala Madrasah

Peranan ialah bentuk-bentuk perilaku yang diharapkan pada setiap orang untuk menjalankan

fungsinya di dalam suatu organisasi seseorang.¹¹ Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa peranan dan fungsi sangat erat hubungannya. Dalam salah satu lagu *top hit* Akhmad Akbar yang berjudul, “Panggung Sandiwara” disenandungkan syair bahwa dunia ini adalah panggung sandiwara dimana setiap manusia memainkan peranannya masing-masing. Demikian pula halnya dengan kepala sekolah/madrasah. Tidak dapat disangsikan lagi bahwa tidak ada sekolah/madrasah efektif tanpa dikelola oleh kepala sekolah/madrasah yang efektif. Kenyataan di lapangan membuktikan bahwa semua sekolah/madrasah yang efektif atau bermutu tinggi, selalu dikelola oleh kepala sekolah/madrasah yang efektif pula.¹²

Arti kata peran menurut Soerjono Soekanto adalah “Aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka dapat dikatakan ia telah menjalankan suatu peranan.¹³ Kepala madrasah memiliki beberapa peranan penting dalam

¹¹Stoner, dkk, *Management, 6th Edition*, (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1995), hlm. 23

¹²Husaini Usman, 2014, *Peranan Dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah*, (Jurnal PTK DIKMEN, Vol. 3 No. 1, April)

¹³Sekanto, Soerjono, *Teori Peranan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 243.

meningkatkan mutu pendidikan. Salah satunya yaitu meningkatkan dan menjamin produktivitas tenaga kependidikannya yang berkualitas tinggi untuk dapat mengembangkan pengelolaan madrasah yang lebih bermutu.

Mengenai peranan kepala madrasah juga telah dijelaskan dalam Q.S. An-Nisa ayat 58-59 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu.

Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.”¹⁴

Prinsip yang disampaikan dari ayat diatas akan mendasari kepala madrasah sebagai manajer untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, karena kepala madrasah telah diberi amanah untuk memaksimalkan seluruh potensi yang ada pada dirinya demi tercapainya tujuan lembaga yang dipimpinnya.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat kuat dalam mengoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.¹⁵

Berhubungan dengan hal tersebut, dalam perspektif kebijakan Pendidikan nasional (Permendikbud, 2006) memaparkan bahwa peran kepala madrasah sangat dibutuhkan pada satuan pendidikan untuk menjalankan fungsinya sebagai

¹⁴Al-Qur'an Surah An-Nisa': 58-59

¹⁵Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, (Jakarta: Kencana, 2017), Cet. 1, hlm. 117

edukator, manajer, supervisor, leader, dan inovator pendidikan. Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala madrasah harus mampu berperan sebagai edukator, manajer, supervisor, leader, inovator, dan motivator.¹⁶ Beberapa peran kepala madrasah dan tanggung jawab yang dapat dilaksanakan di lembaga pendidikan diantaranya:

1. Peran Kepala Madrasah sebagai Edukator

Bertugas melaksanakan pembinaan anak dan proses belajar serta bermain secara efektif dan efisien, terutama bila ada guru yang berhalangan. Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya. Dengan adanya peran tersebut, kepala madrasah dapat senantiasa memimbing, mengarahkan, mendorong, dan memberikan

¹⁶Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Yogyakarta: DIVA Press, 2012), hlm. 36

dukungan kepada guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan proses Pendidikan.

Sekolah/madrasah sebagai lembaga organisasi dituntut untuk menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik. Dalam fungsi organisasi tersebut menuntut adanya kekompakan dan kerja sama yang berasal dari keteladanan seorang pemimpin. Kepala madrasah sebagai teladan kepada bawahannya.¹⁷

2. Peran Kepala Madrasah sebagai Manajer

Peran kepala sekolah ini mempengaruhi tingkat kualitas lulusan dari satuan pendidikan, karena jika pengelolaan pendidikan tidak maksimal maka madrasah akan sering mendapati kendala dalam proses belajar mengajar sehingga kualitas dari lulusan satuan pendidikan tersebut akan menurun.

Berikut kemampuan yang harus dikuasai kepala madrasah sebagai manajer:

- a) Kemampuan menyusun program,
- b) Kemampuan menyusun organisasi madrasah,
- c) Kemampuan menggerakkan guru,

¹⁷Tika Yuliasari, Ikrom, “Strategi Kepala Madrasah dalam Menciptakan Budaya Belajar pada Masa Covid-19 di Yayasan Maharesi Siddiq Kab. Cirebon”, *Jawda: Journal of Islamic Education Management*, (Vol. 2 Number 2 October 2021), hlm. 53, <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/jawda/article/view/10501/3857>

d) Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan.¹⁸

Sebagai manajer kepala madrasah memiliki peran dalam memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama dengan instansi maupun dinas pendidikan dengan tujuan peningkatan profesi guru, pemeliharaan dan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk senantiasa meningkatkan kualitas kerjanya, serta mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam memperlancar akan jalannya proses pendidikan.

3. Peran Kepala Madrasah sebagai Administrator

Administrasi pendidikan adalah proses mempertumbuhkan aktivitas yang bersifat khusus melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pembinaan, baik mengenai sumber daya manusia maupun mengenai sumber daya non-manusia, agar pembina sekolah lebih mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan sekolah.¹⁹

¹⁸Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 37

¹⁹Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 28

4. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan memberi contoh kepada para guru dan karyawan di sekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawan atau staf-stafnya di sekolah.²⁰

Dalam penyelenggaraan kegiatan supervisi dan pengawasan. Salah satunya yaitu dalam menyupervisi guru ada saat melaksanakan proses mengajar. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung.²¹ Dengan ketentuan harus berpedoman dan menataati prinsip-prinsip supervisi pendidikan terdapat empat prinsip supervisi, yakni saling mempercayai, hubungan horizontal, komunikatif dan pemberian bantuan.²²

²⁰Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: PT Rienaka Cipta, 2013)

²¹Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, hlm. 28

²²Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 45

Tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang ada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru.²³

5. Peran Kepala Madrasah sebagai Inovator

Sebagai inovator kepala madrasah harus menyusun rencana sehingga dapat menciptakan hubungan yang baik dengan lingkungan, memunculkan ide baru, mensukseskan setiap tindakan yang telah direncanakan, dan memberikan cerminan yang baik dan positif terhadap warga madrasah.²⁴

Dari peran ini dapat dikatakan bahwa kepala sekolah harus mampu dalam mencari, menemukan, dan menciptakan hal baru yang mampu memberikan dampak positif bagi madrasah.

6. Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai kepala madrasah memiliki peran memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga

²³Muslim, *Model Supervisi Pembelajaran Berbasis Spiritual*, (Semarang: UIN Walisongo, 2015), hlm. 39

²⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 110

kependidikan dalam melakukan berbagai tanggung jawabnya.²⁵

Oleh sebab itu, peran ini dianggap sangat penting dalam upaya mengontrol, mengembangkan dan memberikan dorongan agar dapat mencapai tujuan yang dicapai.

2. Produktivitas Tenaga Kependidikan

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas diartikan sebagai kemampuan menghasilkan sesuatu yang outputnya lebih banyak dari ukuran biasanya.²⁶ Produktivitas berkaitan dengan hasil akhir dimana terdapat perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) yang didapatkan pada saat produksi dan tentunya tidak lepas dari efisiensi dan efektivitas. Cara mengukur efektivitas yakni melihat *output* dan *inputnya*, sedangkan identifikasi kinerja merupakan cara mengukur efisiensi.²⁷ Adapun *knowledge*, *skills*, *abilities*, *attitude*, dan *behaviors* adalah beberapa faktor yang

²⁵E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 111

²⁶Triguna Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 13

²⁷Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 199

dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seorang pegawai.²⁸

Pengertian lain mengenai produktivitas juga diterangkan oleh Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia Tahun 1983 yang mana dijelaskan bahwa antara produksi dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki perbedaan. Penambahan hasil yang dicapai merupakan hasil dari peningkatan produksi, sedangkan pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi berarti menunjukkan produktivitas.²⁹

Istilah “produktivitas” secara Bahasa berasal dari Bahasa Inggris *productivity*, yang artinya kemampuan menghasilkan sesuatu.³⁰ Menurut Hadari bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan sebagai *input*.³¹

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwasannya produktivitas ialah nilai

²⁸Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 249

²⁹Talidzuhu, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet.2, 2003), hlm. 80

³⁰WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 70

³¹The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), hlm. 2

yang dijadikan acuan dalam bersikap oleh karyawan yang ada dalam organisasi atau lembaga sehingga dalam melakukan perannya dapat dilakukan dengan efektif dan efisien yang nantinya akan menghasilkan keluaran (*output*) yang maksimal.

Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari segi efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif= *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi= *do things right*).

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat bahwa kemampuan organisasi untuk menyediakan sarana dan prasarana kerja yang digunakan untuk menunjang

operasional organisasi sangat terbatas, sementara tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.³²

Dengan demikian, penilaian produktivitas dapat dihitung perbandingan antara *output* dan *input*, juga dengan melihat proses dan pelaksanaan kegiatan manajemen. Kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal dapat menentukan akan kualitas tinggi rendahnya produktivitas karyawan.

Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian, maka dapat ditentukan tinggi rendahnya produktivitas karyawan dengan

³²Sondang P. Siagian, *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), cet. 2, hlm. 2

mempergunakan pengukuran produktivitas kerja karyawan.

Mulyasa menyatakan tentang produktivitas pendidikan yang terjadi di sekolah yakni bagaimana peserta didik, guru, kelompok dan sekolah pada umumnya mencapai tujuan yang ditetapkan. Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.³³

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan,
2. Kemampuan dan kualitas fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat Pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan,
3. Sarana pendukung dipengaruhi oleh lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, kesehatan karyawan, dan sarana dari luar perusahaan.³⁴

³³Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 185

³⁴Payama J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Penerbit FEUI, 2014), hlm. 34

Adapun faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas adalah self efficacy. *“Self-efficacy is a person’s belief that he can learn and do activities or work according to the desired level. Self-efficacy affects one’s thoughts, feelings, and actions. Every person has a self-efficacy. Some have a high level of self-efficacy, and those who have a low level of self-efficacy.”*

Self-efficacy adalah milik seseorang keyakinan bahwa ia dapat belajar dan melakukan aktivitas atau pekerjaan sesuai dengan tingkat yang diinginkan. Efikasi diri mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Setiap orang memiliki efikasi diri. Beberapa memiliki level tinggi efikasi diri, dan mereka yang memiliki efikasi diri rendah.³⁵

³⁵Ikrom, “The relevance of self-efficacy, perception, ICT ability, and teacher performance (Study on Islamic Teachers in Semarang, Indonesia, *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, (Vol. 14 No. 1 tahun 2020, hlm. 45, <https://doi.org/10.21580/nw.2020.14.1.5146>. https://www.researchgate.net/publication/344558168_The_Relevance_of_Self-efficacy_Perception_ICT_Ability_and_Teacher_Performance_Study_on_Islamic_Teachers_in_Semarang_Indonesia/fulltext/5f8040d2458515b7cf721ea0/The-Relevance-of-Self-efficacy-Perception-ICT-Ability-and-Teacher-Performance-Study-on-Islamic-Teachers-in-Semarang-Indonesia.pdf?origin=publication_detail

b. Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Yang termasuk ke dalam tenaga kependidikan: kepala satuan pendidikan, dan tenaga kependidikan lainnya.

Kepala satuan pendidikan yaitu orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan tersebut. Kepala satuan pendidikan harus mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, figur dan mediator. Istilah lain untuk kepala satuan pendidikan adalah kepala sekolah/madrasah, rektor, direktur, dan lain-lain. Tenaga kependidikan lainnya ialah orang-orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya:

- 1) Wakil-wakil atau kepala urusan umumnya pendidikan yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu kepala satuan pendidik dalam

penyelenggaraan pendidikan pada instansi tersebut.

- 2) Tata usaha adalah tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola diantaranya administrasi surat menyurat dan pengarsipan, administrasi kepegawaian, administrasi peserta didik, administrasi keuangan, administrasi inventaris dan lain-lain.
- 3) Laboran, adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di laboratorium.
- 4) Tenaga kependidikan pada suatu sekolah adalah semua manusia yang bergabung dalam kerja sama dalam suatu sekolah untuk melaksanakan dalam terciptanya tujuan pendidikan. Mereka ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, semua karyawan tata usaha, untuk dapat bekerja dengan baik.³⁶ Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan,

³⁶H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rienaka Cipta, 2006), hlm. 30

pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.³⁷

2. Tugas Tenaga Kependidikan

Tugas tenaga kependidikan dalam ayat 2 (pasal 140 BAB XII/RPP/2005) sebagai berikut:

- 1) Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal dan atau non formal
- 2) Pemilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan non formal
- 3) Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini di jalur formal
- 4) Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan sumber belajar di perpustakaan

³⁷UU. No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, hlm. 27

- 5) Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan
- 6) Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan
- 7) Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan non formal
- 8) Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administrasi pada satuan pendidikan
- 9) Psikolog bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini
- 10) Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini

- 11) Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan fisiologis-kinesiologis kepada peserta didik pada satuan pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini
- 12) Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kebersihan lingkungan sekolah.³⁸

B. Kajian Pustaka Relevan

Kajian pustaka merupakan penelitian untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain.³⁹ Peneliti melakukan pencarian informasi dan melakukan penelusuran buku dan tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini untuk dijadikan sebagai sumber, acuan dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, terutama dalam peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan, berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dijadikan perbandingan oleh peneliti.

³⁸UU Tahun 2005 tentang *Tugas Tenaga Kependidikan*, Bab XLL pasal 140 ayat 2

³⁹Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2002), cet. 1, hlm. 105

Penelitian yang dilakukan Maimunah dan lain-lain dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir”, jurnal al-Afkar Dosen Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri tahun 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir adalah menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan yang harmonis, memberikan motivasi, melakukan pengawasan secara terus-menerus, dan memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi.⁴⁰

Penelitian yang dilakukan Luli Arrdianti dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Ma’arif NU 04 Kangkung”, skripsi sarjana prodi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Walisongo Semarang tahun 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada kajian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan ini, menunjukkan bahwa: 1) kinerja tenaga kependidikan di SMA

⁴⁰Maimunah dkk, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir*”, (Jurnal al-Afkar: Dosen Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri, 2019). Diakses pada tanggal 29 Juni 2022.

Ma'arif NU 04 Kangkung sudah cukup baik, dimana TU maupun Pustakawan di SMA Ma'arif NU 04 Kangkung sudah memberikan pelayanan yang baik serta selalu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan. 2) dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah di SMA Ma'arif NU 04 Kangkung sudah baik, dimana beliau selalu memotivasi mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam kegiatan pelatihan, serta melakukan pengawasan kepada tenaga kependidikan hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang ada.⁴¹

Penelitian yang dilakukan Zaina Fitri, dengan judul “Peran Kepala Sekolah sebagai Edukator dan Manager di TKIT Qurrata ‘Ayun Bengkulu Selatan” di Jurnal Manajer Pendidikan, Volume 14 No. 3, tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) peran kepala sekolah di TKIT Qurrata ‘Ayun sebagai edukator meliputi melaksanakan program sekolah, memberikan bimbingan kepada guru, karyawan dan peserta didik, mengembangkan staf, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberikan contoh bimbingan konseling/karir. 2) peran kepala sekolah di TKIT Qurrata ‘Ayun sebagai manajer yaitu menyusun program, menyusun organisasi sekolah,

⁴¹Luli Arrdianti, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Ma'arif NU 04 Kangkung*, (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2020). Diakses pada tanggal 19 Februari 2022

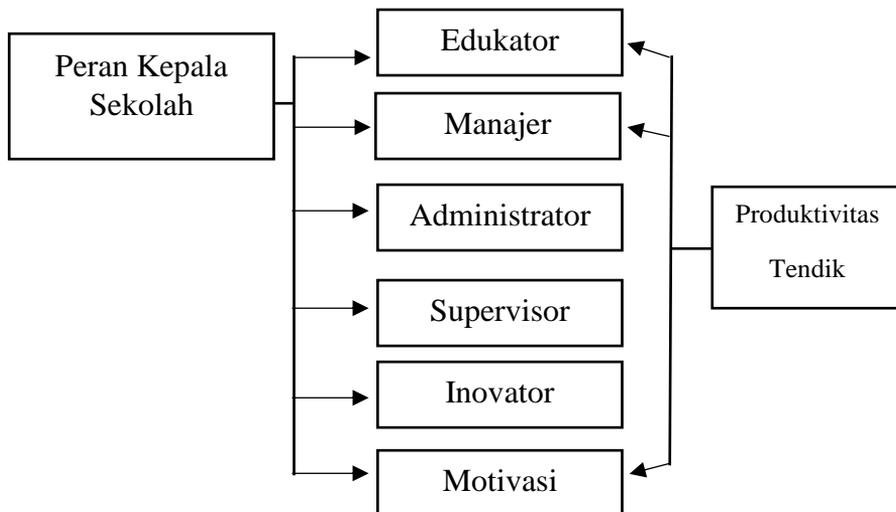
menggerakkan guru dan mengoptimalkan sarana dan prasarana.⁴²

Penelitian yang dilakukan Hendra Saputra yang berjudul “Peran Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Staff Tata Usaha di Sekolah Dasar” Jurnal prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang tahun 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan perannya melalui pelatihan secara kontinu dan memberikan kepercayaan penuh kepada staff tata usaha dalam mengelola ketatausahaan sekolah baik yang bersifat administrasi maupun informasi.⁴³

⁴²Zaina Fitri, “Peran Kepala Sekolah sebagai Edukator dan Manager di TKIT Qurrata ‘Ayun Bengkulu Selatan”, *Jurnal Manajer Pendidikan*, (Vol. 14 No. 3, Desember: 2020). Diakses pada tanggal 29 Juni 2022.

⁴³Hendra Saputra, “Peran Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Staff Tata Usaha di Sekolah Dasar”, *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (Program Pascasarjana: Universitas PGRI Palembang, 10 Januari 2020). Diakses pada tanggal 29 Juni 2022.

C. Kerangka Berpikir



Dalam penelitian ini peneliti memilih judul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan”. Penelitian ini dilakukan karena berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti menemukan beberapa permasalahan terutama berkaitan produktivitas tenaga kependidikan. Dari beberapa masalah tersebut dapat teratasi dengan adanya beberapa peran dari seorang kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. Dalam hal ini seorang kepala madrasah harus melakukan edukasi mampu menjadi teladan dengan memberikan kesempatan pelatihan terhadap kinerja dari tenaga kependidikan dengan baik serta memberikan dorongan motivasi. Sehingga dapat menghasilkan

peningkatan produksi, dan pertambahan hasil serta perbaikan cara produksi guna mencapai tujuan lembaga yang efektif dan efisien.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian kualitatif adalah penelusuran secara intensif menggunakan prosedur ilmiah untuk menghasilkan kesimpulan naratif baik tertulis maupun lisan berdasarkan analisis data tertentu. Penelusuran intensif artinya meneliti dengan tekun, sabar, dalam waktu lama (3-6 bulan), terlibat dalam fenomena sampai mendapat makna yang sebenarnya. Prosedur alamiah artinya menggunakan metode pengumpulan data, analisis data sesuai dengan teori untuk memperoleh kesimpulan. Sedangkan kesimpulan naratif artinya penjabaran atau pendeskripsian kesimpulan secara tertulis atau lisan dengan sangat detail (luas dan mendalam).¹

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian.²

Penggunaan penelitian dengan pendekatan deskriptif kualitatif berarti menggambarkan keadaan sesuai dengan fakta

¹I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, dan Keagamaan*, (Bandung: Nilacakra, 2018), hlm. 7-8

²Saisuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 6-7

yang ada pada lapangan atau sebagaimana mestinya yang selanjutnya disusul dengan usaha penarikan kesimpulan dengan menyajikan gambaran lengkap mengenai suatu fenomena.

Analisis data dalam penelitian kualitatif disandarkan pada data yang didapatkan secara alamiah, yang nantinya dikembangkan dengan pola tertentu. Pada umumnya penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan utama memahami dan menggambarkan secara sistematis kejadian atau peristiwa di lingkungan masyarakat.³

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan. Yang terletak di Jalan Urip Sumoharjo No. 27 B Komplek Masjid Asy-Syafi'I Pringlangu, kelurahan Pringrejo, kota Pekalongan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 4 April 2022 sampai dengan 4 Juni 2022.

³Albi Anggito, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm. 7

C. Sumber Data

1. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang menjadi informasi bagi Peneliti sebagai data untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi 2 yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung di temui oleh peneliti khusus untuk menyelesaikan masalah yang ditangani. Data dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau objek penelitian. Adapun data yang dimaksud diperoleh dari wawancara dengan kepala madrasah, dan tenaga kependidikan (kepala TU, dan Pustakawan) MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Data ini didapat secara tidak langsung maupun data berupa informasi tidak langsung melalui sumber pertama. Yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah artikel, jurnal, buku, serta situs internet yang berkaitan dengan penelitian ini.⁴

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 285

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah batas studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang ingin dipecahkan. Sering kali permasalahan melibatkan begitu banyak variable dan faktor, sehingga berada diluar jangkauan kemampuan seorang peneliti.⁵

Dalam penelitian ini, peneliti lebih berfokus kepada peran kepala madrasah sebagai seorang pemimpin madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan. Sebagaimana peran seorang kepala madrasah sangatlah penting yang mana dapat membawa lembaga madrasah mencapai tujuan yang akan dicapai terutama dalam proses peningkatan produktivitas tenaga kependidikannya. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif analisis.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan instrumen pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 285

mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁶

Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian lapangan, artinya segala sesuatu tentang penelitian tersebut harus bersinggungan langsung dengan objek di lapangan, dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang bisa diterapkan dalam pengumpulan data, sebagai berikut:

a. Teknik Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit. Ada beberapa faktor yang akan memengaruhi arus informasi dalam wawancara, yaitu: pewawancara, responden, pedoman wawancara dan situasi wawancara. Wawancara yang ditujukan untuk memperoleh data dari individu dilaksanakan secara individual.⁷

Teknik ini digunakan untuk melakukan wawancara secara langsung dengan kepala madrasah, dan tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu

⁶Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (PT Kharisma Putra Utama: Jakarta, 2016), cet. 1, hlm. 76

⁷Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan.....*, hlm. 82

01 Pekalongan untuk menggali data utama yang dimaksud yaitu Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

b. Teknik Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku, tindakan manusia, dan fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja, dan penggunaan responden kecil. Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.⁸

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data yang valid berkaitan dengan peranan kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

c. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip,

⁸Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan.....*, hlm. 87

buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dan sebagainya.⁹

Peneliti melakukan teknik dokumentasi ini dengan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

Dokumentasi ini berguna untuk memperoleh data mengenai sejarah singkat MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, peta lokasi, visi, misi dan tujuan madrasah, struktur organisasi madrasah dari kepala madrasah sampai tenaga kependidikan serta keadaan guru dan tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

F. Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan

⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 231

membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁰

Dalam melakukan analisis data, hal pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan pengecekan data hasil dari wawancara kepala madrasah, dan tenaga kependidikan. Kemudian hasil wawancara ditelaah kembali bersama hasil observasi penelitian selama masa penelitian untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

Setelah semua data telah terkumpul, langkah selanjutnya adalah memberikan analisis secara cermat dan tepat terhadap objek. Metode yang digunakan dalam memberikan data yang diperoleh berupa metode deskriptif kualitatif yang berupa pendeskripsian peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan. Kemudian agar data yang diperoleh sesuai dengan kerangka kerja, fokus masalah, ditempuh tiga langkah utama dalam Penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Miler dan Huberman bahwa “aktivitas dan analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”.

Aktivitas dalam analisis data meliputi tiga langkah, yaitu:

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006), hlm. 325

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti memilih hal-hal yang pokok. Memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam hal ini data yang diperoleh dan terkumpul di lapangan mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan selanjutnya dibuat rangkuman.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Penyajian data adalah suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk dibuat kesimpulan/tindakan yang diusulkan. Sajian data dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam hal ini, data-data hasil

observasi, wawancara dan dokumentasi yang didapatkan dilapangan digunakan untuk menyajikan data atau menginterpretasikannya sehingga didapatkan analisis tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, setelah itu dibuat kesimpulan penelitian berdasarkan analisis tersebut.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Berawal pada tahun 1956 dengan berdirinya madrasah diniyyah yang hanya menampung beberapa murid dan pelaksanaan pembelajaran berlangsung di sore hari dengan mata pelajaran berupa ilmu keagamaan. Hal ini berlangsung pada masa kepemimpinan K.H. Syafi'i bin K.H. Abdul Majid bin Katijoyo, dengan menghadirkan beberapa pendidik yang berasal dari alumni pondok pesantren.

Beberapa tahun kemudian kepemimpinan berganti pada menantu Kyai Syafi'i yakni Kyai Shonhaji Abu Bakar beliau menggalang madrasah formal hal ini dibantu teman karibnya yang kebetulan menjadi kepala kementerian agama saat itu yakni K.H. Akrom Khasani. Pada tahun 1968 dibentuklah sekolah formal dengan konsep madrasah bernama Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan. Pada saat itu pendidik berasal dari kalangan madrasah diniyyah sendiri yang berasal dari lulusan pondok pesantren. Beberapa kurun waktu kemudian, madrasah formal ini berkembang dengan memiliki banyak murid, namun pada saat itu fasilitas yang dimiliki kurang memadai. Selain itu, konsep

pembelajaran juga masih terdapat muatan lokal seperti pembelajaran di madrasah diniyyah sendiri, namun juga dilengkapi dengan ilmu pengetahuan umum yang berasal dari muatan kementerian agama.

Beberapa tahun kemudian, dengan berkembangnya murid yang dimiliki membuat madrasah formal ini membentuk kepengurusan sendiri yang mana berhubung madrasah masih pada kompleks Masjid Asy-Syafi'i Pringlangu hal ini pembentukan pengurus madrasah dikolaborasikan dengan pengurus masjid, yang mana dari sini lebih terstruktur lagi untuk manajemen madrasah seperti sekolah pada umumnya. Dan dibentuk juga kelas khusus untuk pararel.

Selanjutnya hingga saati ini Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan masih tetap eksis dengan sistem pembelajarannya berlandaskan ajaran Ahlussunnah Wal Jamaah an Nahdhliyyah dan disusul dengan berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlangu 02 dan 03 Pekalongan yang merupakan satu kepengurusan dari Yayasan Katijoyo tepatnya di tahun 2015. Dengan luas Gedung berkisar 4520 m².

Hingga pada awal beberapa tahun ini, Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan juga membentuk kelas tambahan untuk program kelas takhasus, yang mana kelas yang tidak kalah baiknya dalam

mencetak para generasi muslim/muslimah yang berprestasi yang mampu menjawab permasalahan di masa yang akan datang.

Berikut kepemimpinan dari Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlang 01 Pekalongan dimulai pada tahun 1981-sekarang:

1. Ustadz H. Arifin Mawardi
2. Ustadz Yusron
3. Ustadz Abdul Ghoni
4. Ustadz Subkhi
5. Ustadz Usman
6. Ustadz Zainuddin
7. Ustadz Sobirin
8. Ustadz Fattah
9. Ustadz Fatur
10. Ustadz Waryanto
11. Ustadzah Landy Ufyt Wulandari, S.Pd.¹

¹Sumber laporan PPL Mandiri oleh Eva Octaviyana Semester Gasal Tahun Akademik 2021/2022 di MI Islamiyyah Pringlang 01 Pekalongan

2. Peta Lokasi MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan



Dengan menyematkan peta ini, Anda setuju dengan [Persyaratan Layanan](#).

Sumber: google maps

<https://goo.gl/maps/UpQ3fZoJegvdyiex6>

3. Visi, Misi dan Tujuan MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Madrasah Ibtidaiyah Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan salah satu lembaga pendidikan berbasis Islam Ahlussunnah Wal Jamaah sudah mestinya mempertimbangkan harapan para siswa, wali murid, pendidik serta tenaga kependidikan yang ada dalam merumuskan visi. Kemudian madrasah harus senantiasa

mampu dalam mewujudkan tercapainya tujuan madrasah sebagai lembaga pendidikan. Dengan demikian MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan merumuskan visi yang berbunyi “Unggul dalam prestasi serta berakhlakul karimah”.

Dengan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan iman dan taqwa kepada Allah SWT.
2. Meningkatkan prestasi madrasah di bidang akademik dan non akademik
3. Mempersiapkan siswa agar bisa diterima pada sekolah lanjutan yang terakreditasi dengan peringkat unggul
4. Memenuhi sarana dan prasarana penunjang kegiatan belajar mengajar
5. Membiasakan berbudi pekerti luhur dan disiplin
6. Menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan masyarakat dan instansi terkait.

Dengan susunan tujuan sebagai berikut:

1. Terselenggaranya proses kegiatan belajar mengajar yang aktif, inovatif, efektif dan menyenangkan
2. Tercapainya prestasi akademik dan non akademik
3. Membiasakan perilaku sopan, santun dan disiplin menjalankan ibadah
4. Mengoptimalkan fungsi dan pengadaan sarana dan prasarana

5. Mengusahakan berlakunya ajaran Ahlussunnah wal jamaah an Nahdhliyyah²

4. Struktur Organisasi MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Adapun struktur organisasi di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan tertera pada bagan sebagai berikut:³



5. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan mempunyai guru yang berjumlah 11 orang. Selain itu di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan mempunyai 4 tenaga

²Sumber laporan PPL Mandiri oleh Eva Octaviana Semester Gasal Tahun Akademik 2021/2022 di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

³Wawancara dengan Bu Landy, Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 18 Mei 2022 pukul 08.00 WIB

kependidikan yakni 1 tenaga Tata Usaha, 1 tenaga Pustakawan, 1 tenaga Laboran dan 1 Satpam. Berikut merupakan tabel daftar guru dan tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.⁴

| NO. | NAMA | JABATAN |
|------------|-----------------------------------|---------------------|
| 1. | Muchibbatil Izza, S.Pd | Wali kelas 6 |
| 2. | Syoeb, S.Pd | Wali kelas 5 |
| 3. | Makfud, S.Ag | Wali kelas 4 |
| 4. | Mas'udah Legiatik, S.Ag | Wali kelas 3 |
| 5. | Khofidah, S.Pd, SD | Wali kelas 2 |
| 6. | Emi Pujiati, S.Pd.I | Wali kelas 1A |
| 7. | Nur Khikmah, S.Pd.I | Wali kelas 1B |
| 8. | Irva Silvia, S.Pd.I | Guru Mapel Agama |
| 9. | Heryanto Utsman Triono, S.Pd.I | Guru Mapel Mulok |
| 10. | Arina Manasikana, S.Pd | Guru Mapel Agama |
| 11. | Ikhsanur Rizqy Ulhaq, S.Pd | Guru Mapel Olahraga |
| 12. | Herlina Selfiasari, A.Md | Tata Usaha |
| 13. | Burhanul Asfiya, S.Pd | Pustakawan |
| 14. | Icuk N.H. | Laboran |
| 15. | Solihin | Satpam |

Sumber: Arsip Dokumen TU: Data PTK di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

⁴Sumber: Arsip Dokumen TU: Data PTK di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

B. Deskripsi Data

1. Peran Edukator Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Kepala madrasah memegang peranan penting untuk kemajuan madrasah. Kepala madrasah harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kualitas lembaga yang dipimpinnya salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur penting dalam menunjang terselenggaranya pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, maka dapat diketahui bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan diantaranya yaitu:

Kepala madrasah memiliki peran sebagai edukator dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan dengan senantiasa membimbing, mengarahkan, mendorong, memberikan dukungan kepada guru terkhusus tenaga kependidikan dalam melaksanakan proses pendidikan.

Sebagaimana dijelaskan kepala madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan Bu Landy, dalam

wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beliau menjelaskan: Diantara peran saya sebagai edukator yaitu senantiasa membuat SK struktural TU, Pustakawan, dan Laboran yang mana disosialisasikan kepada pihak Yayasan, personal, dan tenaga kependidikan sendiri. Selain itu, senantiasa mengarahkan tenaga kependidikan dalam setiap rapat awal tahun ajaran, dan senantiasa mencoba mengingatkan dan membimbing terhadap tugas dan wewenang yang diberikan tenaga kependidikan. Misal saja tugas TU mengatur infak bulanan, operator dan bendahara BOS dan kegiatan administrasi sekolah.⁵

Dari pemaparan diatas dapat ditarik simpulan bahwa dalam melaksanakan perannya sebagai edukator kepala madrasah membuat SK struktural mengenai tugas TU, Pustakawan dan Laboran serta membimbing, mengarahkan dalam pelaksanaan tugas dan wewengnya pada rapat awal tahun ajaran, serta mendorong untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan.

Pemaparan wawancara diatas juga dikuatkan oleh dokumentasi yang diperoleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

⁵Wawancara Ibu Landy Ufyt Wulandari, S.Pd., Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 10 April 2022 pukul 09.00 WIB



Gambar. 4. 1 Rapat Koordinasi

Produktivitas tenaga kependidikan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan dapat dilihat dari bahwasannya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa secara umum tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan telah berusaha untuk mencapai unjuk kerja yang maksimal, dalam ketepatan memilih maupun menggunakan metode untuk melakukan sesuatu. Hal

tersebut dapat dilihat dari kegiatan Tata Usaha dalam pelaksanaan tugas administrasi pengolahan data guru dan siswa yang telah mengalami perubahan dari sistem konvensional kini dapat dikerjakan secara digital menggunakan platform yang disediakan oleh Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan yakni berupa EMIS (*Education Management Information System*) dan SIMPATIKA (Sistem Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan).

Sedangkan untuk pustakawan yang ada di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan juga telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi pustakawan yang sesuai dengan standar. Dimana pustakawan berusaha kompeten dalam melakukan perawatan koleksi buku dan menjalankan pengelolaan yang berkaitan dengan perpustakaan. Adapun bentuk laporan yang setiap tahunnya dilaporkan secara *online* ke Perpustakaan Pusat Kota Pekalongan. Selain itu, pustakawan berencana untuk membuat *platform* sebuah produk baru berupa perpustakaan digital namun dalam hal ini masih dalam tahap perencanaan dengan mempertimbangkan tenaga sumber daya manusia dan fasilitas yang ada.⁶

Untuk laboran di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan telah berusaha untuk melakukan tugas dan

⁶Observasi pada tanggal 10 April 2022 pukul 10.00 WIB

tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Dengan membuat kelas tambahan ekstrakurikuler komputer di setiap minggunya yang dimulai dari kelas 4 sampai kelas 6. Hal ini tentu menjadi tugas tambahan bagi laboran diluar tugas dalam pengecekan, perawatan perangkat dari komputer.

Selain hasil observasi peneliti, juga diperkuat oleh hasil wawancara yang disampaikan Bu Lina selaku tenaga TU beliau mengungkapkan bahwa: Untuk keefektivan tugas dari TU sendiri membagi antara kegiatan administrasi guru seperti laporan RPP, silabus dan kegiatan administrasi siswa dan sekolah, jadi dari TU fokus untuk kegiatan bagian administrasi siswa dan sekolah sedangkan administrasi guru TU hanya mengarsipkan datanya saja. Nah dengan adanya EMIS ini mampu membantu TU dalam hal pelaporan kegiatan administrasi siswa dan sekolah secara lebih mudah serta hal ini saya dapat pengalaman baru lagi dalam hal teknologi yang lebih canggih Mbak.⁷

Hal ini diperkuat lagi dengan pernyataan oleh kepala madrasah Bu Landy, beliau menyampaikan bahwa: Disini untuk absensi guru dan tenaga kependidikan dibantu dengan menggunakan *fingerprint*, hal ini merupakan

⁷Wawancara Ibu Herlina Selfiana, A.Md, TU MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, Pada tanggal 16 April 2022 pukul 09.23 WIB

produk baru dalam manajemen daftar hadir yang lebih efektif.⁸

Dari hasil wawancara dan observasi tersebut, dapat diketahui bahwa pemerintah dan kepala madrasah telah memberikan produk atau teknologi yang mampu untuk melaksanakan tugas manajemen yang baik berupa *plathform* dan alat *fingerprint*, dalam hal ini tenaga kependidikan dapat dengan mudah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat menunjang jalannya kegiatan di madrasah.

2. Peran Manajer Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Sebagai manajer kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan dengan mengadakan kerja sama dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan dan profesinya.

Sebagaimana dijelaskan oleh kepala madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan Bu Landy, dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beliau menjelaskan: Selaku manajer saya memberikan kesempatan tenaga kependidikan untuk memperluas

⁸Wawancara Ibu Landy Ufyt Wulandari, S.Pd., Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 10 April 2022 pukul 09.45 WIB

wawasan dan pengalaman dengan mengikuti pelatihan, workshop yang diadakan oleh pihak kementerian agama dan perpustakaan pusat kota Pekalongan. Misal saja itu dari perpustakaan pusat kota Pekalongan mengundang pustakawan untuk mengikuti pelatihan pembuatan perpustakaan digital.⁹

Hal ini didukung pernyataan dari pustakawan Pak Burhan dalam wawancara yang dilakukan peneliti, beliau menyatakan bahwa: Untuk meningkatkan kualitas saya sebagai pustakawan kepala madrasah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan di zoom meeting pada saat pandemi kemarin yaitu pelatihan pembuatan perpustakaan digital.¹⁰

Dari pemaparan diatas dapat ditarik simpulan bahwa dalam melaksanakan perannya sebagai manajer kepala madrasah memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga setempat yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan.

⁹Wawancara Ibu Landy Ufyt Wulandari, S.Pd., Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 10 April 2022 pukul 09.15 WIB

¹⁰Wawancara Bapak Burhanul Asfiya, S.Pd., Pustakawan MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 16 April 2022 pukul 10.00 WIB

Pemaparan wawancara diatas juga dikuatkan oleh dokumentasi yang diperoleh peneliti, yaitu sebagai berikut:



Gambar. 4. 2 Surat Undangan Pelatihan Pembuatan RKAM dan BOS

Tenaga kependidikan di MI Islamiyah Pringlangu 01 Pekalongan dalam mencapai keefesiensian dalam

pekerjaannya, yakni dengan tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu, realisasi penggunaan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dalam hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bu Landy selaku kepala madrasah bahwa: Untuk memberdayakan dan guna meningkatkan mutu tenaga kependidikan yang ada di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan ini guna menambah wawasan terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya maka saya selaku kepala madrasah memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk melakukan pelatihan-pelatihan, workshop, diskusi atau sharing di luar lingkungan madrasah. Selain itu, saya memberikan kesempatan juga kepada bu Lina selaku tenaga TU untuk melanjutkan studinya agar sepadan dengan spesifikasi kinerjanya.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa kepala madrasah telah memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan dengan melakukan kerja sama antara madrasah dengan lembaga pemerintah seperti Perpustakaan Pusat Kota Pekalongan, Kementerian Agama, Dinas Pendidikan, dan Kantor Wilayah Binaan untuk mengikuti pelatihan, workshop yang ada dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi lanjut

kepada tenaga kependidikannya, hal ini dapat menambah nilai efisiensi dalam pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

3. Peran Motivator Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Kepala madrasah berperan sebagai motivator dengan memberikan motivasi, penguatan, dorongan dan dukungan atas tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kependidikan melalui beberapa hal yang mampu menumbuhkan semangat produktivitas tenaga kependidikan.

Sebagaimana dijelaskan oleh kepala madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan Bu Landy, dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beliau menjelaskan: Memotivasi tenaga kependidikan itu sangat penting menurut saya, karena hal itu dapat memberikan dampak positif dalam melakukan kinerjanya terlebih untuk produktivitas tenaga kependidikan. Beberapa hal atau upaya yang saya lakukan diantaranya dengan memberikan masukan, saran terhadap TU, Pustakawan, Laboran melalui pendekatan personal, pengarahan untuk disiplin kerja, dengan beberapa penghargaan yang diberikan seperti uang lemburan, makan gratis, memberikan fasilitas yang dirasa kurang untuk menunjang

dalam bekerja, bahkan dari pihak kementerian agama juga baru-baru ini sempat mengajak untuk para tenaga kependidikan untuk outbond diluar sekolah karena sebagai wujud apresiasi para operator sekolah terutama operator EMIS yang telah melakukan tugasnya dengan baik, jadi untuk mengurangi rasa strees akan tugas dan pekerjaan yang dilakukan maka rekreasi merupakan jalan untuk menumbuhkan semangat kembali para tenaga kependidikan.¹¹

Hal ini diperkuat saat peneliti melangsungkan observasi yaitu dengan adanya fasilitas berupa AC di ruangan lab computer dapat menambah kenyamanan untuk para pengguna laboratorium.¹²

Hal diatas juga dibuktikan dengan dokumentasi yang diperoleh peneliti saat melakukan penelitian, yaitu:



Gambar. 4. 3 Rekreasi dan Fasilitas

¹¹Wawancara Ibu Landy Ufyt Wulandari, S.Pd., Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 10 April 2022 pukul 09.40 WIB

¹²Observasi ruang laboratorium Komputer MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 16 April 2022 Pukul 11.00 WIB

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi diatas peneliti dapat menarik simpulan bahwa upaya memotivasi tenaga kependidikan dalam menumbuhkan produktivitasnya dengan melakukan beberapa uapaya sebagai berikut:

- Memberikan masukan dengan pendekatan personal
- Komunikasi yang baik dengan tenaga kependidikan
- Pengarahan disiplin kerja ke pihak pengurus Yayasan
- Memberikan penghargaan, seperti mengajak rekreasi dan memberikan fasilitas
- Menawarkan bantuan dan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh tenaga kependidikan.

Selain ketiga peran diatas, kepala madrasah juga melakukan peranan lain diantaranya:

a. Peran Kepala Madrasah sebagai Administrator

Sebagai administrator peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan dengan melakukan pengaturan dari perencanaan, pengoorganisasian, pengawasan, dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kualitas mutu tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

Sebagaimana dijelaskan oleh kepala madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan Bu Landy,

dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beliau menjelaskan: Sebagai administrator hal atau upaya yang saya lakukan untuk peningkatan produktivitas tenaga kependidikan diantaranya dengan mengatur, mengajak tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien. Misal saja saya menyuruh TU untuk membuat RKAM diakhir tahun ajaran untuk diajukan kepada pihak pengurus Yayasan, disitu saya memantau melalui komunikasi aplikasi Whatsapp dan senantiasa memantau dengan bertanya secara langsung. Dari sini saya mengajak Bu Lina selaku TU MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan untuk senantiasa sharing, komunikasi akan tugas/permasalahan yang dihadapi ketika proses pengerjaan laporan. Untuk tingkat kesadaran kinerja yang dimiliki tenaga kependidikan sendiri 70% dari 100% hal itu merupakan suatu peningkatan yang baik untuk tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.¹³

Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari tenaga TU Bu Lina dalam wawancara yang dilakukan peneliti, beliau menyatakan bahwa: Untuk

¹³Wawancara Ibu Landy Ufyt Wulandari, S.Pd., Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 10 April 2022 pukul 09.17 WIB

pengaturan dalam rangka akreditasi sekolah kepala madrasah membagi setiap 8 standar nasional pendidikan itu ke beberapa guru dan tenaga kependidikan, untuk TU sendiri kebagian pada bagian standar pembiayaan karena hal ini merupakan suatu hal yang sering dikerjakan sendiri pada TU. Dalam pembagian job ini tentu mempermudah jalannya pengerjaan pelaporan akreditasi sekolah.¹⁴

Hal ini juga diperkuat pernyataan dari Laboran pak Icuk dalam wawancara yang dilakukan peneliti, beliau menyatakan bahwa: Untuk terciptanya manajemen yang baik saya juga membuat laporan yang nantinya saya serahkan kepada kepala madrasah sebagai bukti hasil kegiatan yang dilakukan laboran selama per semester.¹⁵

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat ditarik simpulan bahwa sebagai administrator, kepala madrasah telah melaksanakan beberapa peningkatan untuk tenaga kependidikan diantaranya meningkatnya kesadaran dan kemampuan yang berkisar 70% akan tugas dan tanggung jawabnya,

¹⁴Wawancara Ibu Herlina Selfiana, A.Md, TU MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, Pada tanggal 16 April 2022 Pukul 09.25 WIB

¹⁵Wawancara Bapak Icuk N.H., Laboran MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, Pada tanggal 16 April 2022 Pukul 10.30 WIB

serta berjalannya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan tenaga kependidikan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kepala madrasah sebagai supervisor yaitu dengan memberikan pengawasan, memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas produktivitas tenaga kependidikan dengan memperbaiki atau mengembangkan potensinya. Kepala madrasah perlu mengedepankan pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikannya agar kepala madrasah mampu mengontrol dan mengendalikan kualitas tenaga kependidikannya.

Sebagaimana dijelaskan oleh kepala madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan Bu Landy, dalam wawancara yang dilakukan peneliti, beliau menjelaskan: Untuk upaya menyupervisi tenaga kependidikan sendiri saya belum pernah melakukannya, namun untuk guru saya telah melakukannya karena ada beberapa indikator yang mampu menjadi tolak ukur dalam menyupervisi, jadi untuk tenaga kependidikan mungkin hanya dilakukan semisal pengecekan tugas, awal tahun ajaran, dan

disaat ada moment saja, untuk secara struktural belum pernah.¹⁶

Hal ini diperkuat dengan peneliti melangsungkan observasi dan dokumentasi sebagai berikut:



Gambar. 4. 4 Sharing Kepala Madrasah dengan Tenaga Kependidikan

Dari wawancara diatas dapat ditarik simpulan bahwa dalam melaksanakan perannya sebagai supervisor kepala madrasah melakukan pengecekan dan pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan guna mengontrol dan tetap terjaganya kualitas produktivitasnya.

c. Peran Kepala Madrasah sebagai Inovator

Kepala madrasah sebagai inovator, yaitu kepala madrasah mampu mencari, menemukan, dan menciptakan hal baru yang mampu memberi dampak positif bagi madrasah. Kepala madrasah dapat memberikan masukan, saran, pembagian tugas

¹⁶Wawancara Ibu Landy Ufyt Wulandari, S.Pd., Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 10 April 2022 pukul 09.30 WIB

dengan terbatasnya sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Sebagaimana dijelaskan oleh kepala madrasah Bu Landy, dalam wawancara yang dilakukan peneliti, beliau menjelaskan: Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan, peran saya sebagai inovator yaitu menciptakan ide-ide baru guna untuk kemajuan proses pendidikan. Misal saja pembuatan mading yang dijadwalkan per kelas disini saya mengajak pustakawan untuk mengembangkan madding tempel tersebut dengan membuat jadwal penempelan mading per kelas hal ini mampu menambah semangat berkarya siswa dan meningkatkan literasi dalam berkarya lewat beberapa gambar, puisi, dan lain-lain selain itu juga saya membagi tugas pada pihak lain selain tenaga kependidikan untuk membuat jadwal Ramadhan untuk kegiatan pembelajaran di bulan Ramadhan.¹⁷

Hal ini didukung oleh penjelasan dari Pustakawan Pak Burhan, dalam wawancara yang dilakukan peneliti, beliau menjelaskan: Kepala madrasah berinovasi dengan membuat mading

¹⁷Wawancara Ibu Landy Ufyt Wulandari, S.Pd., Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 10 April 2022 pukul 09.37 WIB

tempel dalam hal ini saya membantu untuk membuat jadwal penempelan mading per kelas dan sesuai dengan tema situasi dan kondisi saat itu misal peringatan isra'mi'raj, maulid dan lain-lain agar mading berkembang, dan para siswa senantiasa dapat berkreasi, dan menumbuhkan kreativitas pada siswa.¹⁸

Hal diatas juga dibuktikan dengan dokumentasi yang diperoleh peneliti saat melakukan penelitian, yaitu:



Gambar. 4. 5 Mading Tempel

Dari hasil wawancara, dan dokumentasi diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah sebagai inovator yaitu dengan mengembangkan semangat literasi siswa dengan pembuatan mading tempel perkelas dan membagi tugas tambahan untuk

¹⁸Wawancara Bapak Burhanul Asfiya, S.Pd., Pustakawan MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan, pada tanggal 16 April 2022 pukul 10.00 WIB

pembuatan jadwal kegiatan pelaksanaan proses pembelajaran di bulan romadhan.

C. Analisis Data

Selanjutnya, setelah data dideskripsikan langkah berikutnya yaitu data dianalisis. Dalam analisis data, peneliti membahas tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan.

Seperti yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa peran kepala madrasah itu sangatlah penting untuk kemajuan sistem manajemen madrasah. Kepala madrasah harus mampu meningkatkan mutu lembaga yang dipimpinnya upaya yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan salah satu bagian personal madrasah yang sangat penting dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas.

Analisis peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan sebagai berikut

1. Peran Edukator Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Sebagai edukator kepala madrasah di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan telah melakukan edukasi, membimbing dan mengarahkan akan tugas dan tanggung jawab para tenaga kependidikan untuk meningkatkan produktivitas terhadap tenaga kependidikan yang ada

dengan baik. Kepala madrasah memberikan edukasi kepada tenaga kependidikan secara berkala jika terdapat situasi yang baik untuk melakukan edukasi. Kepala madrasah di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan selalu melakukan kegiatan kumpul pada rapat akhir tahun dan bulanan serta *sharing* bersama para tenaga kependidikan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dengan memperbaiki dan mengembangkan potensi tenaga kependidikan yang ada di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

Bahwasannya edukasi yang dilakukan oleh kepala madrasah tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa peran, fungsi dan tugas seorang kepala madrasah yang profesional diantaranya kepala madrasah sebagai edukator (pendidik) yaitu kepala sekolah harus dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.¹⁹

Produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

¹⁹Erus Rusdiana, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator dalam Meningkatkan Kompetensi Guru* (Jurnal IJEMAR, 2018, Juni, Vol 2 No. 1), hlm. 235

yang diberikan.²⁰ Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan. Dilihat dari cara tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan dalam mengerjakan tupoksi tugas yang dikerjakan sesuai dengan target, kepuasan dan semangat kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan perkembangan usaha pengembangan dalam pencapaian kerja yang maksimal.

Dimana hal tersebut dapat dilihat dari pengerjaan administrasi TU dari sistem konvensional menjadi sistem digital. Dimana TU di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan mengerjakan semua terkait administrasi

²⁰Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 90

madrasah dilakukan secara online melalui platform EMIS, SIMPATIKA dan EDM merupakan platform yang disediakan Kementerian Agama, dan Dinas Pendidikan dalam hal ini kemampuan menyesuaikan diri pegawai TU sangatlah baik maka dalam hal ini dapat membantu proses administrasi secara online ini berjalan dengan baik. Sedangkan untuk pengerjaan tugas yang dilakukan oleh pustakawan MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan juga sudah cukup baik dimana tenaga pustakawan melakukan proses pelaporan dengan sistem *online* melalui *platform* yang disediakan oleh Perpustakaan Pusat Kota Pekalongan yaitu dengan melalui website yang telah disediakan. Selain itu pustakawan juga berencana untuk membuat platform perpustakaan digital sendiri yang ramah terhadap anak. Sedangkan untuk laboran sendiri juga baik dalam mencapai keefektifan tugasnya mengadakan ekstrakurikuler komputer untuk siswa kelas 4 sampai 6 disamping tugasnya sebagai petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di laboratorium.

Dari berbagai kegiatan yang dilakukan kepala madrasah diatas, telah mencerminkan pelaksanaan perannya sebagai edukator di madrasah. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Susanto dan sejalan dengan Karwati dan Priansa, bahwa sebagai

edukator, kepala sekolah harus menjalankan peran dan tugasnya sebagai pendidik bagi guru, karyawan dan peserta didik.²¹ Kemampuan kepala madrasah sebagai edukator dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan terlihat dari kemampuan dalam membimbing, mengarahkan para tenaga kependidikan.

2. Peran Manajer Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia di madrasah, terutama tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan. Tenaga kependidikan juga mempunyai peranan yang sangat penting untuk keberlangsungan berjalannya proses manajemen madrasah yang sesuai tujuan yang dicapai. Untuk itu, kepala madrasah di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan selalu melibatkan tenaga kependidikan untuk mengikuti acara pendidikan dan pelatihan atau diklat, workshop yang bekerja sama dengan Kementerian Agama dan Perpustakaan Kota setempat agar tenaga kependidikan dapat menambah wawasan, pengalaman,

²¹Hadi Susanto, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah*, dalam <https://bagawanabiyasa.wordpress.com/2015/12/03/tugas-dan-peran-kepala-sekolah/>. Diakses pada 2 Juli 2022. Pukul 10.21 WIB.

dan mampu meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan akan semakin meningkat. Hal ini diperkuat oleh teori yang menyatakan bahwa menurut Noe, *et all*, (2003:251) menyebutkan *training is a planned effort to facilitate the learning of job related knowledge, skill and behavior by employees* (pelatihan adalah usaha terencana untuk memfasilitasi karyawan dalam pembelajaran pengetahuan, keahlian dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan)²²

Salah satu bentuk produktivitas ditinjau dari indikator efisiensi tenaga kependidikan dalam mencapai produktivitas kerja yang dilakukan di MI Ialamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana tenaga kependidikan yang ada melakukan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pihak yang bekerja sama dengan madrasah diantaranya dari Kementerian Agama, Perpustakaan Kota dimana dalam hal ini dapat menambah tingkat ketepatan dan bernagai kemudahan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ibrahim Duyar dalam jurnal *education review* ”*Although*

²²Dr. H. Hasan Basri, Dr. H. Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (CV Pustaka Setia, Bandung, 2015), hlm. 161

*becoming competitive to survive may not be their main motivation, public education institutions are also expected to be productive to minimize costs and maximize the utilization of resources to meet increased and diversified and diversified needs, as well as to become accountable to the public for the expenditure of resources. In this sense educational productivity can be defined as the efficient”.*²³

Meskipun menjadi kompetitif untuk bertahan hidup mungkin bukan motivasi utama mereka, Lembaga pendidikan publik juga diharapkan produktif meminimalkan biaya dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan yang meningkat dan beragam, serta menjadi bertanggung jawab kepada public atas pengeluaran sumber daya. Di produktivitas Pendidikan pengertian ini dapat didefinisikan sebagai produksi hasil pendidikan yang efisien.

3. Peran Motivator Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah

²³Ibrahim Duyar “Analyzing Education Productivity: An Essay Review”, Jurnal Education Review, (Vol. 9 No. 4, August: 2006). Diakses pada tanggal 4 Juli 2021, hlm. 1

Pringlangu 01 Pekalongan kepala madrasah memberikan masukan, saran, dukungan dengan pendekatan personal, pengarahan disiplin kerja ke pengurus, menawarkan bantuan, memberikan solusi jika terdapat masalah, dan memberikan beberapa penghargaan fasilitas penunjang dan mengajak rekreasi tenaga kependidikan yang berprestasi.

Memberikan motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh kepala madrasah. Terutama pemberian motivasi terhadap tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitasnya semakin baik. Sebab motivasi kepala madrasah yang diberikan oleh tenaga kependidikan sangat erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas. Semakin sering kepala madrasah memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan maka semakin baik pula kemampuan melaksanakan tugas dan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori dalam Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, menurut Vroom bahwa kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (performance) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Dengan demikian terdapat kaitan yang erat dan saling mempengaruhi antara motivasi atau

dorongan untuk melakukan sesuatu seseorang dengan kinerja yang dihasilkan.²⁴

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini tentunya masih banyak keterbatasan yang membutuhkan riset lanjutan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan Lokasi

Penelitian hanya dilakukan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan. Oleh karena itu penelitian hanya dilakukan tempat penelitian tersebut

2. Keterbatasan Waktu

Waktu yang digunakan peneliti sangatlah terbatas berdasarkan situasi dan kondisi madrasah, sehingga waktu penelitian hanya dapat dilaksanakan sesuai dengan keadaan madrasah terlebih pasca pandemi Covid-19 semua kegiatan belum dilaksanakan kembali seperti biasanya.

3. Keterbatasan Informan

Penelitian hanya dapat menghasilkan informasi melalui beberapa narasumber di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

²⁴Tasrim-Tasrim, “Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar”, (*Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Enrekang), hlm. 42

4. Keterbatasan Analisis

Penelitian hanya mampu menganalisis lingkup data yang tersedia sehingga perlu adanya riset lanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap data yang peneliti temukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, diantaranya pertama, peneliti dapat mengetahui bahwasannya peran edukator kepala madrasah yakni dengan melakukan edukasi, senantiasa membimbing, mengarahkan setiap rapat awal tahun ajaran dan mengajak *sharing* terhadap tugas dan tanggung jawab para tenaga kependidikan yang dilakukan sebulan sekali minggu pertama.

Kedua, peran manajer kepala madrasah yakni mengikutsertakan tenaga kependidikan untuk pendidikan dan pelatihan yang bekerja sama dengan lembaga setempat seperti pelatihan pembuatan perpustakaan digital, pelatihan pembuatan RKAM, BOS dan EDM.

Ketiga, peran motivator kepala madrasah yakni memberikan motivasi dengan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan yang ada di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan seperti memberikan masukan dengan pendekatan personal, komunikasi yang baik dengan tenaga kependidikan, pengarahan disiplin kerja ke pihak pengurus Yayasan, memberikan penghargaan fasilitas penunjang pekerjaan, mengajak rekreasi para tenaga

kependidikan dan menawarkan bantuan dan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh tenaga kependidikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah peneliti dapatkan, dapat dikemukakan beberapa yang mungkin dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi lembaga penyelenggara program dan pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.

1. Kepala madrasah hendaknya membuat dan merancang lingkungan kerja yang kondusif
2. Kepala madrasah seharusnya memberikan kesempatan tenaga kependidikan untuk mengasah kreativitas tenaga kependidikan untuk berinovasi.
3. Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan maka diperlukan pengawasan secara rutin di setiap minggunya oleh kepala madrasah
4. Tenaga kependidikan senantiasa mengusahakan perbaikan dan pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dalam upaya peningkatan produktivitas di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.

C. Kata Penutup

Alhamdulillahrabbi alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan

Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyah Pringlangu 01 Pekalongan”. Sholawat serta salam senantiasa dipanjatkan kepada Nabi agung Muhammad SAW. yang membawa penerangan dari zaman kegelapan. Peeliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan keterbatasan. Oleh karenanya, kritik, saran, dan masukan yang sifatnya membangun dari pembaca sangat peneliti harapkan. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat membantu khazanah keilmuan dan memberikan manfaat bagi kita semua. Aminnn

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi Nur, *Pengawasan Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Al-Qur'an Surah An-Nisa': 58-59.
- Ametembun N.A., *Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: IKIP Malang, 1975.
- Anggito Albi, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Ardianti Luli, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Ma'arif NU 04 Kangkung", *Skripsi* (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2020), diakses pada tanggal 19 Februari 2022.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Asmani Jamal Ma'mur, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Yogyakarta: DIVA Press, 2012.
- Azwar Saisuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Basri Hasan, Dr. H. Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2015.
- Cushman Kathleen, *The Essential School Principal: A Changing Role In A Changing School*, dalam http://www.essentialschool.org/cs/resource/viw/ces_res/102, diakses pada tanggal 28 Mei 2022 Pukul 20.00 WIB.

- Danim Sudarwan, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia: 2010.
- Danim Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Pelajar, 2002.
- Daryanto H.M., *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rienaka Cipta, 2006.
- Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Jakarta: PT Rienaka Cipta, 2013.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1988.
- Djaenuri M. Aries, *Kepemimpinan, Etika, & Kebijakan Pemerintah*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2015.
- Duyar Ibrahim “Analyzing Education Productivity: An Essay Review”, *Jurnal Education Review*, (Vol. 9 No. 4, August: 2006).
Diakses pada tanggal 4 Juli 2021.
- Gie The Liang, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Ikhrom, “The relevance of self-efficacy, perception, ICT ability, and teacher performance (Study on Islamic Teachers in Semarang, Indonesia, *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, (Vol. 14 No. 1 tahun 2020, <https://doi.org/10.21580/nw.2020.14.1.5146>.
<https://www.researchgate.net/publication/344558168> The Rele

[vance of Self-
efficacy Perception ICT Ability and Teacher Performance S
tudy on Islamic Teachers in Semarang Indonesia/fulltext/5f
8040d2458515b7cf721ea0/The-Relevance-of-Self-efficacy-
Perception-ICT-Ability-and-Teacher-Performance-Study-on-
Islamic-Teachers-in-Semarang-
Indonesia.pdf?origin=publication detail](https://www.researchgate.net/publication/354040d2458515b7cf721ea0/The-Relevance-of-Self-efficacy-Perception-ICT-Ability-and-Teacher-Performance-Study-on-Islamic-Teachers-in-Semarang-Indonesia.pdf?origin=publication_detail)

Ikhrom, Tika Yuliasari, “Strategi Kepala Madrasah dalam Menciptakan Budaya Belajar pada Masa Covid-19 di Yayasan Maharesi Siddiq Kab. Cirebon”, *Jawda: Journal of Islamic Education Management*, (Vol.2 Number 2 October 2021, <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/jawda/article/view/10501/3857>)

Jahari Jaja dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, 2017.

Maimunah dkk, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir*”, (Jurnal al-Afkar: Dosen Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri, 2019). Diakses pada tanggal 29 Juni 2022.

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

- Maunah Binti, *Ilmu Pendidikan*, Tulungagung: Teras. 2009.
- Mulyasa E., *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Muslim, *Model Supervisi Pembelajaran Berbasis Spiritual*, Semarang: UIN Walisongo, 2015.
- Musriadi, *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Poerwadarminta WJS., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Prasetya Triguna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Rusdiana Erus, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Educator dalam Meningkatkan Kompetensi Guru”, *Jurnal IJEMAR*, (Vol. 2, No. 1, bulan Juni tahun 2018).
- Saputra Hendra, “Peran Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Staff Tata Usaha di Sekolah Dasar”, *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (Palembang: Program

Pascasarjana: Universitas PGRI, 10 Januari 2020). Diakses pada tanggal 29 Juni 2022.

Siagian Sondang P., *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Simanjuntak Payama J., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Penerbit FEUI, 2014.

Soerjono Sekanto, *Teori Peranan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Stoner, dkk, *Management, 6th Edition*, New Jersey: Prentice Hall Inc, 1995.

Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, PT Kharisma Putra Utama: Jakarta, 2016.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Yogyakarta: Bina Aksara, 2006.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: TERAS, 2009.

Susanto Hadi, “Tugas dan Peran Kepala Sekolah”, dalam <https://bagawanabiyasa.wordpress.com/2015/12/03/tugas-dan-peran-kepala-sekolah/>. Diakses pada 2 Juli 2022. Pukul 10.21 WIB.

Suwendra I Wayan, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, dan Keagamaan*, Bandung: Nilacakra, 2018.

Talidzuhu, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta: 2003.

- Tasrim-Tasrim, “Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar”, *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Enrekang*
- Teguh Sulistiyani, Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Teguh Sulistiyani, Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Usman Husaini, 2014, “Peranan Dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah”, *Jurnal PTK DIKMEN*, (Vol. 3 No. 1, April).
- UU No. 20 Tahun 2003 Sisdiknas.
- UU Tahun 2005 tentang *Tugas Tenaga Kependidikan*, Bab xll pasal 140 ayat 2.
- UU. No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1999.
- Zaina Fitri, “Peran Kepala Sekolah sebagai Edukator dan Manager di TKIT Qurrata ‘Ayun Bengkulu Selatan”, *Jurnal Manajer Pendidikan*, (Vol. 14 No. 3, Desember: 2020). Diakses pada tanggal 29 Juni 2022.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Transkrip Wawancara

“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan.”

| No. | Variabel | Indikator | Deskripsi | Pertanyaan |
|-----|-----------------------|-------------|---|--|
| 1. | Peran Kepala Madrasah | a. Edukator | a. Penjelasan mengenai peran kepala madrasah sebagai edukator dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. | 1. Bagaimana bentuk kepala madrasah dalam mengedukasi tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? |

| | | | | |
|--|--|------------|--|--|
| | | b. Manajer | b. Penjelasan mengenai peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. | 2. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengatur tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? |
|--|--|------------|--|--|

| | | | | |
|--|--|-------------------------|---|--|
| | | <p>c. Administrator</p> | <p>c. Penjelasan mengenai peran kepala madrasah sebagai administrator dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan.</p> | <p>3. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengatur administrasi tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?</p> |
|--|--|-------------------------|---|--|

| | | | | |
|--|--|----------------------|--|--|
| | | <p>d. Supervisor</p> | <p>d. Penjelasan mengenai peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan.</p> | <p>4. Apakah kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?</p> <p>5. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?</p> |
|--|--|----------------------|--|--|

| | | | | |
|--|--|--------------|--|--|
| | | e. Inovator | e. Penjelasan mengenai peran kepala madrasah sebagai inovator dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. | 6. Apakah kepala madrasah melakukan inovasi terhadap tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? |
| | | f. Motivator | f. Penjelasan mengenai peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. | 7. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam memotivasi tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? 8. Bagaimana dampak yang ditimbulkan dari pemberian motivasi |

| | | | | |
|--|--|--|--|--------------------------------------|
| | | | | yang dilakukan oleh kepala madrasah? |
|--|--|--|--|--------------------------------------|

| | | | | |
|----|-----------------------------------|---|--|--|
| 2. | Produktivitas Tenaga Kependidikan | a. Efektivitas Tenaga Tata Usaha, Pustakawan dan Laboran. | a. Penjelasan mengenai pencapaian unjuk kerja yang maksimal. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana efektivitas kinerja tenaga tata usaha di MI Isalmiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? 2. Bagaimana efektivitas kinerja tenaga pustakawan di MI Isalmiyyah Pringlangu 01 Pekalongan. 3. Bagaimana efektivitas kinerja tenaga laboran di MI Isalmiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? |
|----|-----------------------------------|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | <p>b. Efisiensi Tenaga Tata Usaha, Pustakawan dan Laboran.</p> | <p>b. Upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya</p> | <p>4. Bagaimana efisiensi kinerja tenaga tata usaha di MI Isalmiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?</p> <p>5. Bagaimana efisiensi kinerja tenaga pustakawan di MI Isalmiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?</p> <p>6. Bagaimana efisiensi kinerja tenaga laboran di MI Isalmiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?</p> |
|--|--|--|--|---|

Hasil Wawancara

Hari/Tanggal : Ahad/ 10 April 2022

Pukul : 09.00 WIB-selesai

Tempat : Ruang Kepala Sekolah

Narasumber : Bu Landy Ufyt Wulandari, S.Pd (Kepala Madrasah MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan)

| No. | Pertanyaan | Jawaban |
|-----|---|--|
| 1. | Bagaimana bentuk kepala madrasah dalam mengedukasi tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Diantara peran saya sebagai edukator yaitu senantiasa membuat SK struktural TU, Pustakawan, dan Laboran yang mana disosialisasikan kepada pihak Yayasan, personal, dan tenaga kependidikan sendiri. Selain itu, senantiasa mengarahkan tenaga kepedidikan dalam setiap rapat awal tahun ajaran, dan senantiasa mencoba mengingatkan dan membimbing terhadap tugas dan wewenang yang diberikan tenaga kependidikan. Misal saja tugas TU mengatur infak bulanan, operator dan bendahara BOS dan kegiatan administrasi sekolah. |
| 2. | Bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengatur tenaga | Selaku manajer saya memberikan kesempatan |

| | | |
|-----------|---|---|
| | <p>kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?</p> | <p>tenaga kependidikan untuk memperluas wawasan dan pengalaman dengan mengikuti pelatihan, workshop yang diadakan oleh pihak kementerian agama dan perpustakaan pusat kota Pekalongan. Misal saja itu dari perpustakaan pusat kota Pekalongan mengundang pustakawan untuk mengikuti pelatihan pembuatan perpustakaan digital</p> |
| <p>3.</p> | <p>Bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengatur administrasi tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan?</p> | <p>Sebagai administrator hal atau upaya yang saya lakukan untuk peningkatan produktivitas tenaga kependidikan diantaranya dengan mengatur, mengajak tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien. Misal saja saya menyuruh TU untuk membuat RKAM diakhir tahun ajaran untuk diajukan kepada pihak pengurus Yayasan, disitu saya memantau melalui komunikasi aplikasi Whatsapp dan senatiasa memantau dengan</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | | bertanya secara langsung. Dari sini saya mengajak bu Lina selaku TU MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan untuk senantiasa sharing, komunikasi akan tugas/permasalahan yang dihadapi ketika proses pengerjaan laporan. Untuk tingkat kesadaran kinerja yang dimiliki tenaga kependidikan sendiri 70% dari 100% hal itu merupakan suatu peningkatan yang baik untuk tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya |
| 4. | Apakah kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Ya, pengawasan dilakukan semisal pengecekan tugas, awal tahun ajaran, dan disaat ada moment saja, untuk secara structural belum pernah |
| 5. | Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Untuk upaya menyupervisi tenaga kependidikan sendiri saya belum pernah melakukannya, namun untuk guru saya telah melakukannya karena ada beberapa indikator yang mampu menjadi tolak ukur dalam menyupervisi, jadi untuk |

| | | |
|----|--|---|
| | | tenaga kependidikan mungkin hanya dilakukan semisal pengecekan tugas, awal tahun ajaran, dan disaat ada moment saja, untuk secara structural belum pernah |
| 6. | Apakah kepala madrasah melakukan inovasi terhadap tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan, peran saya sebagai inovator yaitu menciptakan ide-ide baru guna untuk kemajuan proses pendidikan. Misal saja pembuatan mading yang dijadwalkan per kelas disini saya mengajak pustakawan untuk mengembangkan madding tempel tersebut dengan membuat jadwal penempelan mading per kelas hal ini mampu menambah semangat berkarya siswa dan meningkatkan literasi dalam berkarya lewat beberapa gambar, puisi, dan lain-lain selain itu juga saya membagi tugas pada pihak lain selain tenaga kependidikan untuk membuat jadwal Ramadhan untuk kegiatan pembelajaran di bulan Ramadhan |

| | | |
|----|---|--|
| 7. | <p>Bagaimana upaya kepala madrasah dalam memotivasi tenaga kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan</p> | <p>Memotivasi tenaga kependidikan itu sangat penting menurut saya, karena hal itu dapat memberikan dampak positif dalam melakukan kerjanya terlebih untuk produktivitas tenaga kependidikan. Beberapa hal atau upaya yang saya lakukan diantaranya dengan memberikan masukan, saran terhadap TU, Pustakawan, Laboran melalui pendekatan personal, pengarahan untuk disiplin kerja, dengan beberapa penghargaan yang diberikan seperti uang lemburan, makan gratis, memberikan fasilitas yang dirasa kurang untuk menunjang dalam bekerja, bahkan dari pihak kementerian agama juga baru-baru ini sempat mengajak untuk para tenaga kependidikan untuk outbond diluar sekolah karena sebagai wujud apresiasi para operator sekolah terutama operator EMIS yang telah melakukan tugasnya dengan baik, jadi untuk mengurangi rasa stress akan tugas dan</p> |
|----|---|--|

| | | |
|----|--|--|
| | | pekerjaan yang dilakukan maka rekreasi merupakan jalan untuk menumbuhkan semangat kembali para tenaga kependidikan |
| 8. | Bagaimana dampak yang ditimbulkan dari pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah? | Sangat baik, sebab setelah diadakannya rekreasi itu para tendik lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. |

Hari/Tanggal : Sabtu/ 16 April 2022

Pukul : 09.00 WIB

Narasumber : Bu Herlina Selfiana, A.Md (TU MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan)

| No. | Pertanyaan | Jawaban |
|------------|--|--|
| 1. | Bagaimana efektivitas kinerja tenaga tata usaha di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Untuk keefektivan tugas dari TU sendiri membagi antara kegiatan administrasi guru seperti laporan RPP, silabus dan kegiatan administrasi siswa dan sekolah, jadi dari TU fokus untuk kegiatan bagian administrasi siswa dan sekolah sedangkan administrasi guru TU hanya mengarsipkan datanya saja. Nah dengan adanya EMIS ini mampu membantu TU dalam hal pelaporan kegiatan administrasi siswa dan sekolah secara lebih mudah serta hal ini saya dapat pengalaman baru lagi dalam hal teknologi yang lebih canggih mba |
| 2. | Bagaimana efisiensi kinerja tenaga tata usaha di MI Isalmiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Untuk menambah wawasan dan pengetahuan TU kami biasanya diundang untuk mengikuti pelatihan maupun workshop dari kemenag dan dinas. |

Hari/Tanggal : Sabtu/ 16 April 2022

Pukul : 10.00 WIB-selesai

Tempat : Ruang Perpustakaan

Narasumber : Pak Burhanul Asfiya S.Pd. (Pustakawan MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan)

| No. | Pertanyaan | Jawaban |
|------------|--|---|
| 1. | Bagaimana efektivitas kinerja tenaga pustakawan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Untuk pustakawan sendiri, kami melakukan pelaporan dengan system online yang mana nanti dikirim ke Perpustakaan Kota Pekalongan |
| 2. | Bagaimana efisiensi kinerja tenaga pustakawan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Untuk pelaporan kami disistem melalui online dimana pelaporan dikirim ke website yang telah disediakan oleh perpus kota pekalongan. |

Hari/Tanggal : Sabtu/ 16 April 2022

Pukul : 11.00 WIB-selesai

Tempat : Ruang Laboratorium Komputer

Narasumber : Pak Icuq N.H. (Laboran MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan)

| No. | Pertanyaan | Jawaban |
|------------|---|--|
| 1. | Bagaimana efektivitas kinerja tenaga laboran di MI Isalmiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Terlepas dari tugas laboran sendiri, kami juga membuat program ekstrakurikuler komputer bagi anak kelas 4-5 dengan materi-materi yang sudah disiapkan dan hal ini mampu membantu para siswa untuk lebih tau lagi tentang komputer. |
| 2. | Bagaimana efisiensi kinerja tenaga laboran di MI Isalmiyyah Pringlangu 01 Pekalongan? | Sebagai laboran tentunya tidak serta merta mengetahui tentang beberapa Teknik akan komputer, maka dari itu, saya biasanya sharing, bertanya pada sekolah lain untuk setiap permasalahan yang belum dapat dipecahkan, seperti Teknik jaringan sendiri, itu saya bagi tugas bersama pak faiq yang lebih tahu masalah jaringan. |

Lampiran. 2 Dokumentasi Kegiatan



MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan



Kegiatan Pustakawan



Kegiatan Pegawai TU



Kegiatan Laboran



Absensi *Finger Print*



Wawancara dengan Kepala Madrasah



Wawancara dengan Laboran



Wawancara dengan Pegawai TU



Wawancara dengan Pustakawan

Lampiran. 3 Surat Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN**

B. Prof. Dr. Huda (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-769-7391 Fax. 024-7615187 Semarang 50135

Nomor: 1942/Us.18.1/II/TA.80.01-02/2022

Semarang, 28 Maret 2022

Lamp. :-

Hdl : Mohon Izin Usharwan

s.r. : Eva Octaviana

NIM : 1803036042

Yd.

Kepala Madrasah MI Islamiyah Pringlangu 01 Pekalongan

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wt.Wb.,

Diberrubuhkan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atau nama mahasiswa :

Nama : Eva Octaviana

NIM : 1803036042

Alamat : Jalan Karya Bakti No. 89 Rt. 02 Rm 03 Medora, Kota
Pekalongan

Rencana judul skripsi : Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas
Tenaga Kependidikan di MI Islamiyah Pringlangu 01
Pekalongan

Pembimbing :
L. Agus Khumaifi M. Ag

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dibagikan data dengan tema judul skripsi sebagaimana tersebut diatas mulai tanggal 4 April 2022 sampai dengan selesai.

Demikian atas perhatian dan sefikatnya permohonan ini diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wt.Wb.



Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran. 4 Surat Telah Melakukan Riset

**YAYASAN ISLAM KATIJOYO**
MI ISLAMIYAH PRINGLANGU 01 KOTA PEKALONGAN
SK.Menkumham RI Nomor AHU-002026.AH.01.04.Tahun 2015
Jl. Urip Sumoharjo 27 B Pringlangu Pekalongan 51117

Nomor : 001.001.047.06/2022
Lamp : -
Hal : Konfirmasi Surat Izin Observasi

Pekalongan, 04 Juni 2022

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang
di
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat nomor: 1942/Un.10.3/D1/TA.00.01/03/2022, tanggal 28 Maret 2022 perihal mohon izin observasi dalam rangka penulisan skripsi, dengan ini kami:

Nama : Landy Ufyt Wulandari, S.Pd.
NIP : -
Jabatan : Kepala Madrasah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Eva Octaviyana
NIM : 1803036042
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Telah melaksanakan riset di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan dari tanggal 04 April 2022 sampai dengan 04 Juni 2022 guna menyusun skripsi dengan judul **"Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kependidikan di MI Islamiyyah Pringlangu 01 Pekalongan."**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb


Kepala Madrasah
Landy Ufyt Wulandari, S.Pd.

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Eva Octaviana
Lengkap
2. Tempat & Tgl : Pekalongan, 21 Oktober 2000
Lahir
3. Alamat : Jl. Karya Bakti No. 89 Rt. 02 Rw. 03
Rumah Kelurahan Medono, Kota Pekalongan
HP : 0823-2816-1640
E-mail : octavianaeva@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. RA Masyitoh 10
 - b. MSI 08 Medono
 - c. MTs Salafiyah Al-Muttaqin Medono
 - d. MAN 01 Kota Pekalongan

Semarang, 27 Juni 2022



Eva Octaviana
NIM. 1803036042