



**PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI MANAJERIAL
KEPALA MADRASAH DI MTsN 10 TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Studi
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh

RONI KURNIAWAN

NIM : 17 301 030 57

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
1444 H/ 2022 M**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **Roni Kurniawan**, NIM : 1730103057 dengan judul : **“Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar”**, memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah untuk dilanjutkan ke Sidang Munaqasyah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 11 Juli 2021
Pembimbing



Dr. Asmendri, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19700825 2000031001

BIODATA PENULIS



Nama : RONI KURNIAWAN
Nim : 130103057
Tempat, Tanggal Lahir : Batusangkar, 28 Oktober 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
No HP : 082284088048
Email : kurniawanroni450@gmail.com
Alamat : Bulakan, Jorong Sianau Indah Nagari Sungayang,
Kecamatan Sungayang, Kabupaten Tanah Datar

Pendidikan

1. SD : SDN 05 Sungayang
2. SMP : MTsN 10 Tanah Datar
3. SLTA : MAN 1 Tanah Datar
4. PT : UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Nama Orang Tua

1. Ayah
 - a. Nama : Nasril Rasyid
 - b. Pekerjaan : Tani
2. Ibu
 - a. Nama : Marda Yeni
 - b. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,(5)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.(6)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI dengan judul **“Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar”**. Shalawat dan salam penulis mohon kepada Allah SWT agar selalu dilimpahkan kepada junjungan umat yakni Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan ajaran agama kepada umat manusia.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus (UIN MY) Batusangkar.

Selanjutnya, dalam penulisan Skripsi ini banyak bantuan dan motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil yang penulis terima. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Asmendri, S.Ag., M.Pd. selaku pembimbing skripsi yang dengan kesabaran dan keikhlasan meluangkan waktu, tenaga, pikiran, perhatian serta arahan untuk membimbing penulis menyusun skripsi ini.
2. Ibu Yanti Elvita, S. Ag., M.Pd. selaku penguji 1 yang telah memberikan arahan dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Firman, M.Pd.I. selaku penguji 2 yang telah memberikan arahan dan saran dalam penempunaan skripsi ini.
4. Kepala Madrasah Ibu Rika Maria., M.A dan majelis guru serta pegawai yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian skripsi ini.
5. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberikan segala fasilitas kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
7. Teman-teman jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) angkatan 2017 yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada bapak/ibuk dosen MPI, staf dan karyawan yang selama ini membantu dan mendidik penulis sampai akhirnya menyelesaikan pendidikan strata 1.
9. Spesial Terimakasih kuucapkan kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Nasril Rasyid dan Ibunda Marda Yeni, serta saudara-saudara tercinta yang tiada henti-hentinya mendo'akan dan memberikan dukungan berupa materil maupun moril sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mudah-mudahan Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda Aamiin.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini, masih terdapat kelemahan-kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua Aamiin.

Batusangkar 01 Agustus 2022

Penulis



Roni Kurniawan
NIM. 1730103057

ABSTRAK

Roni Kurniawan, NIM. 1730103057, Judul Skripsi : “Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar”, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Tahun 2022 dengan jumlah halaman 142 Halaman.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kurang kompeten kepala madrasah dalam kemampuan manajerial di madrasah. Kemampuan manajerial kepala madrasah yang kurang berkompeten membuat persepsi guru kurang baik kepada kepala madrasah. Pokok permasalahan skripsi ini adalah persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif yaitu menganalisis semua data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di MTsN 10 Tanah Datar. Sebanyak 30 orang guru sebagai responden akan menjawab 20 butir pertanyaan yang diberikan dalam persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah.

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam Persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala ini merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negative terhadap suatu pernyataan. Empat skala pilihan juga kadang digunakan untuk kuisioner skala Likert yang memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan netral tidak tersedia. Sedangkan untuk mendapatkan data dalam skripsi ini penulis menggunakan dua macam penelitian, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Dari hasil penelitian, ternyata persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam kategori baik yaitu sebesar 96,7% . Dari data yang diperoleh mengenai persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah, dengan sampel sebanyak 30 orang di peroleh nilai dengan rentang 59-79, nilai rata-rata sebesar 70,5 nilai median sebesar 72, nilai modus sebesar 72, dan standar deviasi sebesar 4,7.

Kata kunci : Kompetensi Manajerial, Kepala Madrasah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	7
B. Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	20
C. Kajian Penelitian yang Relevan	23
D. Kerangka Berfikir.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	31
A. Deskripsi Data.....	31
B. Interpretasi dan Analisis Data	31
C. Pembahasan.....	41

BAB IV PENTUP	46
A. Kesimpulan dan Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Waktu Penelitian	28
Tabel 2. Data Jumlah Guru di MTsN 10 Tanah Datar	29
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	30
Tabel 4. Pernyataan 1	31
Tabel 5. Pernyataan 2	32
Tabel 6. Pernyataan 3	32
Tabel 7. Pernyataan 4.....	33
Tabel 8. Pernyataan 5.....	33
Tabel 9. Pernyataan 6.....	34
Tabel 10. Pernyataan 7	34
Tabel 11. Pernyataan 8.....	35
Tabel 12. Pernyataan 9.....	35
Tabel 13. Pernyataan 10.....	36
Tabel 14. Pernyataan 11	36
Tabel 15. Pernyataan 12.....	37
Tabel 16. Pernyataan 13.....	37
Tabel 17. Pernyataan 14.....	38
Tabel 18. Pernyataan 15.....	38
Tabel 19. Pernyataan 16.....	38
Tabel 20. Pernyataan 17	39
Tabel 21. Pernyataan 18.....	39
Tabel 22. Pernyataan 19	40
Tabel 23. Pernyataan 20.....	40
Tabel 24. Hasil Statistik Deskriptif.....	41
Tabel 25. Persepsi Guru	41
Tabel 26. Perencanaan	43
Tabel 27. Pengorganisasian.....	44

Tabel 28. Pengenalan	44
Tabel 29. Evaluasi.....	45
Tabel 30. Profil MTsN 10 Tanah Datar	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Kerangka Berfikir.....	24
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1. Profil MTsN 10 Tanah Datar.....	51
Lampiran 2. Lembar Validasi angket.....	57
Lampiran 3. Lembar Angket.....	66
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian LPPM	69
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian KESBANGPOL	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di bidang pendidikan nasional merupakan bahagian integral dalam upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh melalui peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting serta mendasar dalam kehidupan manusia dan sarana meningkatkan mutu kehidupan manusia di masa sekarang dan yang akan datang, karena dengan adanya pendidikan, manusia bisa mengembangkan pola pikir dan berbagai potensi yang dimiliki untuk mewujudkan harapan hidup yang lebih baik.

Sumber daya manusia yang professional sangat dibutuhkan dalam lembaga pendidikan untuk bisa menjalankan fungsinya menuju pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Madrasah Tsanawiyah adalah salah satu lembaga pendidikan dibawah naungan kementrian agama dan termasuk lembaga formal. Kepala madrasah selaku pimpinan dalam lembaga ini diharapkan dapat menjalankan tugas dengan baik dan mampu mengembangkan diri bersama mitra kerjanya untuk mencapai kemajuan madrasah (Abdullah, 2014)

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting yang menentukan berjalan atau tidaknya suatu organisasi dilembaga pendidikan. Dengan ini kepala madrasah akan menjadi orang yang bertanggung jawab untuk menentukan berhasil tidaknya lembaga yang dia pimpin. Tidak mengherankan jika tugas dan kinerjanya sehari-hari akan menjadi sorotan banyak pihak.

Sebagai penentu kebijakan di madrasah, kepala madrasah harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin madrasah dengan bijak dan terarah serta mengarah pada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas pendidikan dimadrasah yang tentu akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga bisa membanggakan dan menyimpan masa depan cerah. Karena itu kepala madrasah harus mempunyai wawasan,

keahlian manajerial, mempunyai karisma kepemimpinan, dan juga pengetahuan yang luas tentang tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah. Dengan demikian kepala madrasah akan mampu mengantarkan dan membimbing segala komponen yang ada di madrasah dengan baik dan efektif kearah cita-cita madrasah.

Secara struktural kepala madrasah dalam mewujudkan tujuan madrasah yang dia pimpin tidak hanya bekerja seorang diri. Semua sumber daya yang ada di madrasah harus mendukung program kerja yang telah dirancang dalam periode kepemimpinannya. Untuk menggerakkan semua sumber daya, kepala madrasah sangat memerlukan keahlian sehingga sumber daya tersebut dapat diarahkan secara optimal. Oleh karena itu, seorang kepala madrasah sangat dituntut memiliki keahlian terutama kemampuan manajerial.

Kepala madrasah sebagai pemimpin, dianggap sebagai orang yang kuat, berilmu, amanah, dan bertanggung jawab kepada orang-orang yang dipimpinnya, maka tidak ada pilihan lain bagi orang-orang yang dipimpinnya kecuali mentaati segala yang diperintahkan atau dianjurkannya. Hal ini di jelaskan dalam kitab suci Al-Qur'an :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ 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 Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S An-Nisaa : 59)

Berangkat dari peranan kepala madrasah sebagai pemimpin, dia juga berperan sebagai seorang manajer. Sebagai seorang manajer dalam organisasi, kepala madrasah perlu memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Kemampuan yang dimaksud disini adalah keterampilan konsep, keterampilan hubungan manusiawi, dan keterampilan teknis. Dengan ketiga keterampilan ini kepala madrasah dapat menjalankan tugas manajerialnya secara maksimal, dan tentu hal seperti ini akan berimbas baik kepada berbagai aspek, contoh yaitu dalam supervisi kepala madrasah atau bisa pengaruh terhadap kerja guru dan pegawai.

Kepala madrasah sebagai seorang manajer memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola madrasahya. Kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai pemimpin sangat menentukan keberhasilannya dalam mengelola madrasah yang dia pimpin. Dengan ini seorang kepala madrasah dituntut memiliki kesiapan dalam mengelola madrasah, kesiapan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial yang berhubungan dengan Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan (Permendiknas No 13 Tahun 2007).

Menurut PERMENDIKNAS RI No. 13 Tahun 2007 di atas, bahwa kepala smadrasah harus memilki lima standar kompetensi, yaitu : kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Karena maju atau tidaknya sebuah sekolah salah satunya sangat ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan atau mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi pelaksanaan program kegiatan sekolah sesuai prosedur yang tepat.

Terkait dengan lima kompetensi diatas, penulis mengemukakan permasalahan yang terjadi di MTsN 10 Tanah Datar. Hasil pengamatan

sementara menunjukkan, bahwa dari kelima kompetensi manajerial kepala madrasah, kompetensi yang sudah baik hanya supervisi, kepribadian dan sosial. Sedangkan dua kompetensi lainnya (manajerial dan kewirausahaan) belum menunjukkan indikasi yang signifikan. Dengan demikian kepala sekolah MTsN 10 Tanah Datar secara umum masih menghadapi masalah kedua kompetensi tersebut. Namun dari kedua kompetensi yang belum baik tersebut, penulis hanya membatasi pada kemampuan manajerialnya saja.

Berdasarkan penjabaran diatas, penulis ingin meneliti lebih jauh bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar. Setiap kepala madrasah tentunya memiliki kelebihan dan kekurangan dalam menjalankan tugasnya, tak terkecuali kepala sekolah MTsN 10 Tanah Datar. Tingkat kompetensi manajerial kepala madrasah pun berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya. Untuk meningkatkan terus kualitas madrasah tentunya kompetensi manajerial kepala madrasah perlu ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik menentukan judul skripsi **“PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DI MTsN 10 TANAH DATAR.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang berkompeten kepala madrasah dalam melakukan manajerial.
2. Persepsi guru kepada kepala madrasah cenderung kurang baik.

C. Batasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata masalah kompetensi kepala madrasah menyangkut beberapa aspek. Namun, mengingat keterbatasan waktu, tenaga serta dana maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan berikut ini :

1. Persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengarahkan pelaksanaan penelitian ini dan menjawab permasalahan yang dikemukakan pada pembahasan sebelumnya dalam latar belakang masalah, maka dari itu penulis perlu mengemukakan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis persepsi guru tentang kompetensi kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan Islam, terutama mengenai kemampuan manajerial yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan pegawai. Memperluas pengetahuan keilmuan serta menambah wawasan mengenai persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini berguna untuk :

- a. Sebagai syarat dalam menyelesaikan perkuliahan dalam jenjang S1 jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
- b. Sebagai sumbang pemikiran penulis dan bahan bacaan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

- c. Bagi kepala madrasah, guru dan pegawai dapat dijadikan rujukan dalam upaya mengembangkan kualitas dan kinerja dirinya di lembaga tempat mereka bekerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

1. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi berasal dari kata “kompeten” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan dengan cakap (mengetahui); berkuasa (memutuskan, menentukan) suatu, berwenang. Sedangkan “kompetensi” dijelaskan sebagai “kewenangan” (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniyah”

Menurut Mulyasa, yang dimaksud kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah, untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru, dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Dengan melihat pendapat diatas dapat diambil sebuah kesimpulan pada hakikatnya kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harusnya dilakukan seorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku serta hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan, agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kepala madrasah adalah jabatan dalam lembaga pendidikan yang menduduki pucuk pimpinan lembaga yang dia pimpin. Oleh karena itu, sama halnya dengan jabatan-jabatan yang lainnya, kepala madrasah harus memiliki beberapa standar yang berkaitan dengan jabatannya.

Dibawah ini adalah beberapa standar yang berkaitan dengan standar kepala madrasah baik kualifikasi umum maupun khusus, yaitu :

a. Kualifikasi umum kepala madrasah adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
- 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala madrasah berusia maksimal 56 tahun.
- 3) Memiliki pangkat serendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.
- 4) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di taman kanak-kanak/ Raudhatul Ahfak (TK/RA).

b. Kualifikasi khusus bagi kepala madrasah adalah sebagai berikut :

Kepala madrasah Tsanawiyah/ Sekolah Menengah Pertama (SMP/MTs) adalah sebagai berikut :

- 1) Berstatus sebagai guru SMP/MTs.
- 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs.
- 3) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

Menurut Wahjosumidjo bahwa efektifitas sekolah tercapai, apabila kepala sekolah selalu memperhatikan dan melaksanakan :

- a. Sekolah harus secara terus menerus menyesuaikan diri dengan kondisi internal dan eksternal yang mutakhir.
- b. Mampu mengkoordinasikan dan mempersatukan usaha seluruh sumber daya manusia ke arah pencapaian tujuan.
- c. Perilaku sumber daya manusia ke arah pencapaian tujuan dapat dipengaruhi secara positif apabila kepala sekolah mampu melaksanakan pendekatan secara manusiawi.
- d. Sumber daya manusia merupakan satu komponen penting dari keseluruhan perancangan organisasi.
- e. Dalam rangka pengelolaan kepala sekolah harus mampu menegakkan hubungan yang serasi antara tujuan sekolah dengan perilaku sumber daya manusia yang ada.
- f. Sumber daya manusia merupakan suatu komponen penting dari keseluruhan perencanaan organisasi.

Selanjutnya dikutip oleh Massie mengemukakan bahwa manajer yang diinginkan adalah yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Memiliki dan mengembangkan sikap positif terhadap lembaga pendidikan dan pekerjaan manajer.
- b. Memiliki dan mengembangkan pengetahuan termasuk beberapa ilmu pendukung pekerjaan manajer.
- c. Memiliki dan mengembangkan pengetahuan konsep.
- d. Memiliki dan mengembangkan keterampilan manusiawi.
- e. Memiliki dan mengembangkan keterampilan teknik.
- f. Memiliki dan mengembangkan seni.

2. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

a. Kompetensi Manajerial.

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan, kepala madrasah harus mampu memajemen madrasah dengan baik. kepala madrasah harus memiliki beberapa kompetensi.

Dalam PERMENDIKNAS RI No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah dijelaskan ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah, diantaranya adalah : kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Berkaitan dengan kepala madrasah sebagai manajer, kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial adalah kemampuan atau keahlian kepala madrasah dalam merencanakan, mengelola, memimpin, mengembangkan sumber daya sekolah dalam melakukan monitoring, mengevaluasi serta melakukan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat.

Berdasarkan uraian diatas, seorang kepala madrasah selaku manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Wahjosumidji mengatakan agar kepala madrasah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memahami dan mampu mewujudkannya kedalam tindakan atau perilaku nilai-nilai yang terkandung dalam ketiga kompetensi atau keterampilan sbb :

1) Technical Skills.

- a) Mengetahui pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus.

b) Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, pengetahuan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan bersifat khusus tersebut.

2) Human Skills.

a) Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama.

b) Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku.

c) Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif.

d) Kemampuan menciptakan kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.

e) Mampu berperilaku yang dapat diterima.

3) Conceptual Skills.

a) Kemampuan analisis.

b) Kemampuan berfikir rasional.

c) Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi.

d) Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu mamahami berbagai kecendrungan.

e) Mampu mengantisipasi perintah.

f) Mampu mengetahui berbagai macam kesempatan.

b. Dimensi Kompetensi Manajerial.

Dibawah ini adalah salah satu dimensi kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh kepala madrasah, adalah sebagai berikut :

1. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan,
2. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan,
3. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pemberdayaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal,

4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif,
5. Menciptakan sumber daya iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik,
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal,
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal,
8. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber, dan pembiayaan sekolah/madrasah,
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik,
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional,
11. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien,
12. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah,
13. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah,
14. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan,
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah,
16. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tetap, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Dengan merujuk dimensi kompetensi manajerial kepala madrasah diatas, penulis lebih memfokuskan penelitian ini pada poin 6 yaitu mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya secara optimal. Dalam artian konsep pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan terbatas pada urusan-urusan manajemen operatif, seperti mengelola data tenaga pendidik dan kependidikan, penilaian kerja yang bersifat mekanistik, kenaikan pangkat dan gaji secara otomatis. Perhatian terhadap SDM pada masa sekarang mencakupi aspek-aspek yang berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan tenaga pendidik dan kependidikan yang akan berpengaruh signifikan terhadap cara mereka bertugas, dan dengan sendirinya berpengaruh terhadap produktifitas mereka.

MSDM pada masa kini memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi para tenaga pendidik dan kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis. Pengembangan dan pemberdayaan SDM merupakan program dari MSDM yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas dan komitmen para tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan cara demikian madrasah memiliki kekuatan bukan saja sekedar bertahan, melainkan tumbuh, produktif, dan kompetitif. Selanjutnya dengan proses demikian, dukungan SDM yang kuat melahirkan sekolah yang memiliki adaptabilitas dan kapasitas memperbarui dirinya.

Manajemen tenaga kependidikan atau pengelolaan sumber daya guru bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilakukan pemimpin, adalah melakukan

perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi penilaian dan pemberhentian.

Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

a) Perencanaan.

Sondang P. Siagian menyatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang. Berarti berbicara mengenai perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana yang telah dan akan ditetapkan. Untuk itu perencanaan pegawai juga harus dikelola dengan benar, dalam dunia pendidikan guru juga dikelola dan juga dimanajemen dengan benar agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif untuk sekarang atau masa datang. Penyusunan personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan, dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan tentang tugas yang harus dilakukan. Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk

menghasilkan spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum pegawai yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Dalam perencanaan sumber daya manusia memerlukan sebuah sistem, sistem manajemen sumber daya manusia ini secara terperinci terdiri dari 4 kegiatan yang saling berhubungan dan terpadu yaitu :

- 1) Kegiatan inventarisasi sumber daya manusia yang ada sekarang baik keterampilan, kemampuan/kecakapan dan potensi.
 - 2) Kegiatan forecast sumber daya manusia. Kegiatan ini berguna untuk memprediksi permintaan dan penawaran karyawan pada waktu yang akan datang.
 - 3) Penyusunan rencana-rencana sumber daya manusia. Kegiatan ini memadukan permintaan dan penawaran personalia tenaga kerja yang berkualitas melalui penarikan, seleksi, latihan, penempatan, transfer, promosi dan pengembangan.
 - 4) Pengawasan dan evaluasi. Kegiatan pemberian umpan baik kepada sistem dan memonitor pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran perencanaan sumber daya manusia.
- b) Pengadaan.

Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kegiatan pegawai pada suatu lembaga, baik kuantitas maupun kualitasnya. Adapun menurut Heidjaracman Ramujanjomo fungsi pengadaan tenaga kerja ini meliputi penentuan kebutuhan tenaga kerja, mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi pelamar, menetapkan pekerja pada posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas bagi tenaga kerja baru.

Untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan perekrutan, tujuan utamanya adalah mendapatkan orang-orang yang tepat pada penempatan yang tepat pula sesuai dengan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Proses perekrutan ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung kualitas penarikannya.

Demi kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi melalui ujian lisan, tulisan dan praktek. Berkaitan dengan lembaga pendidikan seleksi guru dapat dilakukan dengan cara terlebih dahulu mengidentifikasi individu-individu yang berkualitas secara profesional yang memiliki nilai dan unsur sikap serta kecakapan yang diisyaratkan untuk mengembangkan dan tercapainya tujuan organisasi. Adakalanya pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Hal tersebut dilakukan apabila informasi yang kosong sedikit, sementara pada bagian lain ada kelebihan pegawai atau memang suda dipersiapkan.

c) Pengorganisasian.

Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja kedalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas itu kepada orang yang lebih sesuai dengan kemampuannya dan mengalokasikan sumber daya serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi senantiasa menginginkan personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Selanjutnya pegawai sendiri sebagai manusia juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam melaksanakan tugas. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan

dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak, perlu untuk memperbaiki diri, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan pembinaan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karir pegawai.

d) Pengarahan.

Setelah rencana dibuat sedemikian rupa, organisasi dibentuk dan disusun personilnya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan. Pengarahan merupakan kegiatan penggerak pengendalian semua sumber dalam mencapai sasaran. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

Fungsi pengawasan secara sederhana, adalah membuat atau mendapatkan para karyawan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan. Fungsi ini melibatkan kalitas, gaya dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin. Bila fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak menyangkut aspek-aspek abstrak proses manajemen, kegiatan pengawasan langsung menyangkut orang-orang dalam organisasi.

Berkaitan dengan lembaga pendidikan yakni mengenai guru, tahap pengarahannya berupa pembritahuan apa yang harus dilakukan, bidang studi apa yang dipegang, selain itu juga pengenalan terhadap kurikulum, pengenalan dengan anggota dewan guru, pengenalan terhadap para siswa dan pengenalan terhadap masyarakat.

e) Pelatihan dan Pengembangan.

Pengertian pelatihan dan pengembangan adalah berbeda, latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai

keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dipihak lain, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan sumber daya manusia ini perlu dilakukan sampai pada tahap tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi tersebut, pengembangan sumber daya ini penting searah pengembangan organisasi.

Apabila organisasi ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan SDM ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan pegawai. *Pertama*, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. *Kedua*, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

f) Kompensasi.

Menurut E. Mulyasa, kompensasi adalah “balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikan secara tetap.” Fungsi kompensasi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada persoalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.

Masalah kompensasi merupakan salah satu bentuk tantangan yang harus dihadapi manajemen. Dikatakan tantangan karena imbalan oleh pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya. Akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaiknya, organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai saran.

g) Penilaian.

Dalam melakukan tugas-tugas para pegawai, diperlukan sistem penilaian secara objektif dan akurat. Penilaian tenaga kependidikan ini difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Penilaian itu berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Bagi lembaga pendidikan hasil penelitian prestasi kerja tenaga kependidikan sangat penting dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses efektif sumber daya manusia.

h) Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat kerja dan sebagai pegawai. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di

sekolah, khususnya pegawai negeri sipil, sebab-sebab pemberhentian pegawai ini menurut E. Mulyasa dapat dikelompokkan kedalam tiga jenis. *Pertama*, pemberhentian atas permohonan sendiri, misalnya pindah lapangan pekerjaan dengan tujuan memperbaiki nasib. *Kedua*, pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, misalnya pegawai tidak cukup atau tidak melaksanakan tugas dengan baik. *Ketiga*, pemberhentian karena hal-hal lain.

B. Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Kata persepsi berasal dari “perception” yang berarti penglihatan, tanggapan, daya memahami dan menanggapi sesuatu yang diawali dengan pengindraan kemudian ditransfer ke otak. Alisuf Sabri menyatakan persepsi adalah aktifitas jiwa yang memungkinkan manusia mengenali ransangan-ransangan yang sampai kepadanya melalui alat indranya, dengan kemampuan inilah kemungkinan manusia atau individu dapat mengenali hidupnya.

Selanjutnya Nia Mufminah mengungkapkan persepsi adalah cara kita menginterpretasi atau mengerti pesan yang telah diproses oleh sistem indrawi kita. Dengan kata lain, persepsi adalah proses memberi makna pada sensasi. Dengan melakukan persepsi, manusia memperoleh pengetahuan baru, persepsi mengubah sensasi menjadi informasi. Sedangkan menurut Lutfi dkk persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Dalam kamus psikologi kata persepsi juga berasal dari kata “perception” yang berarti proses mengetahui atau mengenali obyek dalam kejadian objektif dengan bantuan indera. Dalam interaksi dengan manusia khususnya dengan lingkungan sosialnya, setiap individu memiliki persepsi yang berbeda-beda dalam menanggapi, memahami dan menafsirkan suatu objek yang dirasakan dan dilihatnya. Persepsi pada setiap individu berasal dari stimulus atau

rangsangan yang diterimanya. Maka persepsi merupakan keadaan yang terintegrasi dalam diri setiap orang terhadap stimulus yang diterimanya.

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan baha persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses pemahaman seorang dari hasil interaksinya dengan orang lain dalam lingkungan yang berupa pendapat dan penelitian dirinya terhadap apa yang diterima dan ditangkapnya selama melakukan kegiatan atau pekerjaan di lingkungan tersebut. Dengan adanya persepsi maka baik buruknya seseorang atau suatu objek dapat diketahui dengan jelas sesuai dengan keadaan yang terjadi.

Selanjutnya berkaitan dengan guru, sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dijelaskan pada pasal I bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam hal ini pendidik sebagai mahluk individu dan mahluk sosial tidak terlepas dari persepsi sosial, yaitu proses pemberian nilai atau pemahaman diantara sesama mahluk yang saling berinteraksi secara sosial. Sedangkan menurut Uzer Usman bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.

Berdasarkan pengertian diatas, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan persepsi guru adalah mengenai pandangan atau proses berfikir guru dalam menilai jalannya suatu kegiatan di madrasah yang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan tempatnya bekerja, dan memberikan persepsi

terhadap kompetensi manajerial kepala madrasah. Melalui persepsi yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja serta sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

Persepsi guru adalah suatu tanggapan yang dimiliki oleh guru melalui alat indranya untuk memperhatikan dan memberikan penilaian tentang kompetensi manajerial kepala madrasah. Maka kompetensi kepala madrasah akan menjadi etos kerja dan kualitas sekolah yang dipimpinnya. Selagi kepala madrasah berhadapan dengan guru, kompetensi yang dimiliki sangatlah berpengaruh terhadap penilaian guru. Kompetensi manajerial yang dimiliki dan ditunjukkan kepala madrasah dapat pula diterapkan pada kinerja guru.

Kepala madrasah adalah figure seorang pemimpin, kepala madrasah juga adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa, watak dan etos kerja para guru, karena mampu menjadi raga atau mewarnai lingkungan kerja di madrasah yang dia pimpin. Jabatan kepala madrasah memiliki banyak tugas baik yang terkait dengan dinas maupun luar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas kepala madrasah tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga situasi tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan.

Kepala madrasah memang menempati kedudukan yang terhormat di madrasah dan masyarakat, sebagai mana guru yang mempunyai kewajiban sehingga masyarakat tidak meragukan figure seorang gur. Kepala madrasah yang kompeten adalah orang yang mampu menciptakan suasana yang kondusif dan bekerja secara profesional di madrasah, sehingga etos kerja gur dan staf semakin tinggi.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah adalah kompetensi manajerial. Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya madrasah akan berpengaruh terhadap persepsi guru terhadap dirinya, sehingga apabila kompetensi manajerial kepala madrasah itu baik, maka persepsi guru tentang manajerial kepala madrasah akan ikut baik. Jadi yang dimaksud dengan persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala

madrasah adalah pandangan, tanggapan atau penilaian guru tentang kemampuan kepala madrasah mengelola sumber daya madrasah, khusus mengelola guru dan staf dalam mendukung jalannya keguatan madrasah, sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan profesionalisme guru dalam bekerja. Dengan demikian aoa yang menjadi tujuan bersama bisa tercapai dengan baik.

C. Kajian Penelitian yang Relevan

1. Penelitian pertama dilakukan oleh Devi Rahmadani dalam jurnal administrasi pendidikan dengan judul Persepsi Guru Terhadap Kompetensi Sosial Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Pariaman. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa: 1) Persepsi guru terhadap kompetensi social kepala SMKN di Kota Pariaman dalam bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah sudah cukup terlaksana dengan rata -rata 3,48; 2) Persepsi guru terhadap kompetensi sosial kepala SMKN di Kota Pariaman mengenai kemampuan kepala sekolah untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan sudah cukup terlaksana dengan rata-rata 3,53; 3) Persepsi guru terhadap kompetensi sosial kepala SMKN di Kota Pariaman dalam hal kepemilikan kepekaan sosial kepala sekolah terhadap orang atau kelompok lain sudah cukup terlaksana dengan rata-rata 3,52 dan 4) secara umum dapat disimpulkan bahwa persepsi guru terhadap kompetensi sosial kepala SMKN di Kota Pariaman sudah cukup terlaksana dengan skor rata-rata 3,51. Referensi ini diambil karena adanya persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu untuk mengetahui kompetensi sosial kepala sekolah/madrasah, akan tetapi keterlaksanaan kompetensi sosial kepala madrasah yang peneliti lakukan diketahui sangat baik pada semua dimensi.
2. Tesis Kristina Nugi Keran yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang.” Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca

Sarjana Universitas Esa Tunggal Jakarta tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesemua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali variabel kompensasi. Kristina Nugri Keran, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang,” Tesis, (Jakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Esa Tunggal Jakarta, 2012). dengan kontribusi sebesar 74,8%; (3) kepemimpinan situasional ke pala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 58,4%; dan (4) motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 66,3%, selebihnya sebesar 33,7% kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

3. Hefi Zuzwita, “Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Yayasan Al-Muslimin Dumai. ” Tesis, (Pekanbaru: Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru , 2010). sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Arie Harliman Lorens (2007), yang menyimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas akan mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan dari organisasi. Variabel Kompetensi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai penelitian terdahulu oleh Hadi Agung (2007), yang menyimpulkan bahwa kompetensi bersama-sama motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan lebih mampu dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kedua variabel tersebut berpengaruh karena kemampuan individu sangat tergantung kepada motivasi kerja dan kompetensi dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya variabel kompensasi tidak berpengaruh. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian

terdahulu oleh Endang Ilyas (2011), yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh karena karyawan di Yayasan Bintang Timur tidak memahami makna tunjangan-tunjangan dalam organisasi.

4. Tesis Suparno yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemasang Kabupaten Pemasang.” Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang ditulis pada tahun 2007. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Pemasang Kabupaten Pemasang dengan variabel bebasnya adalah motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan situasional kepala sekolah (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja, kepemimpinan situasional kepala sekolah, dan kinerja guru rata-rata berkategori baik pada kisaran 50%; (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru .
5. Tesis Akmal Mundari yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Probolinggo.” Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang ditulis pada tahun 2010. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo bisa dipersepsikan tergolong kategori tinggi, motivasi kerja guru dipersepsi responden tergolong kategori sangat tinggi, kinerja guru dipersepsi responden tergolong kategori sangat tinggi, dan prestasi belajar siswa bisa dipersepsikan tergolong kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja, kinerja guru, dan prestasi belajar siswa di MAN se-Kabupaten dan Kota

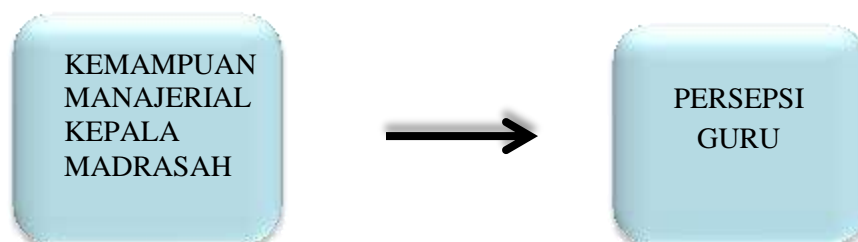
Probolinggo sudah termasuk kategori baik; (2) ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo. Semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin baik dan meningkat pula tingkat kinerja guru; (3) ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo. Semakin baik dan tinggi motivasi seorang guru, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

6. Jurnal PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil) memuat tulisan Nina Zulida Situmorang (2011) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Perempuan”. Dalam jurnal tersebut dijelaskan bahwa umumnya gender tidak banyak berpengaruh terhadap organisasi, namun jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan, terlihat adanya gaya tertentu khas perempuan, tapi bukan karena perbedaan jenis kelamin, namun lebih kepada faktor karakteristik/tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan dengan gaya kepemimpinan perempuan, sehingga penelitian tersebut cenderung membuktikan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam kepemimpinan.

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan telaah pustaka dan melihat fenomena di MTsN 10 Tanah Datar. Maka dari itu penulis ingin meneliti bagaimana persepsi guru dan pegawai terhadap kemampuan manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar.

Gambar 1 1Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram (2008: 149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif).

Secara umum bagian metode penelitian kuantitatif berisi subbab: (1) pendekatan dan jenis penelitian, (2) tempat dan waktu penelitian, (3) populasi dan sampel, (4) definisi operasional, (5) pembagian instrument, (6) tehnik pengumpulan data, dan (7) analisis data. Sedangkan untuk metode penelitian kualitatif berisi subbab: (1) pendekatan dan jenis penelitian, (2) kehadiran peneliti, (3) lokasi penelitian, (4) sumber data, (5) tehnik pengumpulan data, (6) analisis data, dan (7) pengecekan keabsahan temuan (Wahidmurni, 2017:2)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengkaji persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar. Pendekatan kuantitatif ini dimaksudkan untuk mendapatkan sejauh mana kualitas dan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap data yang ditemukan dan dihadapi peneliti.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif karena permasalahan persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar berkenaan dengan angka-angka beserta penjelasan yang diambil dari perhitungan statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTsN 10 Tanah Datar di Jln Sawah Parit Kecamatan Sungayang. Adapun penelitian ini dilakukan bulan Maret 2021 sampai selesai.

Tabel 1
Waktu Penelitian

NO	Aktifitas Penelitian	Waktu Pelaksanaan								
		2020	2021				2022			
		NOV	JAN	JUN	JUL	SEP	MEI	JUN	JUL	AGU S
1.	Observasi Awal	✓								
2.	Penyusunan Proposal		✓							
3.	Bimbingan Proposal			✓	✓					
4.	Seminar Proposal					✓				
5.	Revisi Seminar					✓				
6.	Penelitian						✓			
7.	Pengumpulan Data							✓		
8.	Pengolahan Data							✓		
9.	Bimbingan Hasil								✓	
10.	munaqasah									✓

C. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,

2014:148). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTsN 10 Tanah Datar yang berjumlah 28 orang.

Tabel 2
Data Jumlah Guru dan Pegawai MTsN 10 Tanah Datar

No	Keterangan	Jumlah
1	Guru	28

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data tentang kompetensi manajerial kepala madrasah, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket.

Angket adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis juga oleh responden. Angket ini diberikan kepada guru MTsN 10 Tanah Datar sebagai respondennya, guna mengetahui persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah.

a. Kisi-kisi instrument penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang bertujuan untuk memperoleh data persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah, angket ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang memiliki empat pilihan alternative jawaban, yaitu Selalu (SL), Sering (S), Kadang-kadang (KK), Tidak pernah (TP). Responden hanya memilih alah satu alternative jawaban tersebut, sesuai dengan pendapat atau keadaan sebenarnya. Angket ini disusun atas dasar indikator-indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah.

Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jml
		(+)	(-)	
Mengelola Guru dan Staf dalam Rangka Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal	a. Melakukan Perencanaan Guru	1,2	3,4	4
	b. Melakukan Pengorganisasian Guru	5,6,7,8,9,10	11	7
	c. Melakukan Pengarahan Guru	12,13,14	15,16	5
	d. Melakukan Pengawasan dan Evaluasi terhadap Guru	17,18	19,20	4
JUMLAH				20

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh jawaban dan kesimpulan sehubungan dengan mencari presentase setiap jawaban yang dipilih responden. Setelah itu data yang terkumpul, penulis akan mengelolanya dengan langkah berikut ini :

1. Klasifikasi data.
2. Tabulasi data.
3. Interpretasi data.
4. Penarikan kesimpulan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan teknik penyebaran angket dan observasi. Adapun angket yang penulis buat sebanyak 20 buah yang disebarakan kepada 30 sampel yaitu guru dan pegawai MTsN 10 Tanah Datar. Angket tersebut berbentuk pernyataan-pernyataan yang harus diisi oleh responden dengan memberikan salah satu alternatif jawaban. Kemudian jawaban tersebut ditabulasikan berbentuk presentasi dan diolah sehingga nantinya dapat diambil suatu kesimpulan. Hal ini dapat dilihat dan dijelaskan dalam analisis data secara keseluruhan.

B. Interpretasi dan Analisis Data

Tabel 4
Kepala madrasah melakukan perencanaan guru

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	Valid Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	9	30,0	30,0	33,3
	Selalu	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 1, di peroleh data yang menunjukkan bahwa 20 orang guru menyatakan kepala madrasah selalu melakukan perencanaan, baik jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang, 9 orang sering, 1 orang menyatakan kadang-kadang. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif melakukan perencanaan guru.

Tabel 5
Kepala madrasah melakukan perencanaan sumber daya guru

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	Valid Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	7	23,3	23,3	26,7
	Selalu	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 2 menunjukkan bahwa 22 orang guru menyatakan kepala madrasah selalu melakukan perencanaan sumber daya guru dan pegawai, 7 orang sering, 1 orang menyatakan kadang-kadang. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah relatif melakukan perencanaan guru dan pegawai.

Tabel 6
Musyawarah tidak dilakukan dalam menentukan jadwal mengajar di sekolah

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	Valid Tidak Pernah	15	50,0	50,0	50,0
	Jarang	4	13,3	13,3	63,3
	Kadang-Kadang	9	30,0	30,0	93,3
	Selalu	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 3 menunjukkan 2 orang guru menyatakan kepala madrasah selalu tidak bermusyawarah dalam menentukan jadwal mengajar di madrasah, 9 orang kadang-kadang, 9 orang jarang, 15 tidak pernah. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah selalu bermusyawarah dalam menentukan jadwal mengajar di madrasah.

Tabel 7
Rencana yang telah dibuat dengan lengkap, pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan rencana yang dibuat tersebut

No	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	Valid Tidak Pernah	22	73,3	73,3	73,3
	Jarang	2	6,7	6,7	80,0
	Kadang-Kadang	2	6,7	6,7	86,7
	Sering	3	10,0	10,0	96,7
	Selalu	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 4, menunjukkan 1 orang guru menyatakan kepala madrasah selalu tidak melaksanakan rencana yang telah dibuat, 3 orang sering, 2 orang kadang-kadang, 2 orang jarang, 22 orang guru tidak pernah. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif melaksanakan rencana yang telah dibuat.

Tabel 8
Kepala madrasah mengadakan seleksi para pelamar dan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	Valid Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	10	33,3	33,3	36,7
	Selalu	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 5 menunjukkan 19 orang guru menyatakan kepala madrasah selalu mengadakan seleksi para pelamar dan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat, 10 orang sering, 1 orang guru kadang-kadang. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif mengadakan seleksi pelamar dan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

Tabel 9
Kepala madrasah memberikan arahan dan motivasi yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi guru dan pegawai baru

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
6	Valid Sering	9	30,0	30,0	30,0
	Selalu	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 6 menunjukkan bahwa 21 orang guru menyatakan kepala madrasah selalu memberikan arahan dan motivasi yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas guru dan pegawai, 9 orang gur sering. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah relatif memberikan arahan dan motivasi yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi guru dan pegawai baru.

Tabel 10
Kepala madrasah mengorganisasi personil-personilnya agar melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan madrasah

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
7	Valid Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	9	30,0	30,0	33,3
	Selalu	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 7 menunjukkan 20 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah selalu menorganisasi peronil-personilnya secara optimal, 9 sering, 1 orang kadang-kadang. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif mengorganisasi personil-personilnya agar melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan madrasah.

Tabel 11
Kepala madrasah mengadakan lokakarya dan pengembangan sumber daya manusia (guru)

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
8	Valid Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	11	36,7	36,7	40,0
	Selalu	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 8 menunjukkan 18 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah selalu mengadakan lokakarya dan pengembangan sumber daya manusia, 11 orang sering, 1 orang menyatakan kadang-kadang. Hal ini terbukti kepala madrasah masih relatif mengadakan lokakarya dan pengembangan sumber daya manusia guru dan pegawai.

Tabel 12
Kepala madrasah memberi motivasi dalam perkembangan guru

No	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
9	Valid Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	4	13,3	13,3	16,7
	Selalu	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 9 menunjukkan 25 orang guru menyatakan kepala madrasah selalu memberi motivasi dalam perkembangan guru dan pegawai, 4 orang sering, 1 orang menyatakan kadang-kadang. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif memberi motivasi dalam perkembangan guru dan pegawai.

Tabel 13
Kepala madrasah mengadakan fasilitas sekolah demi kelancaran guru dalam proses pembelajaran

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10	Valid Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	7	23,3	23,3	26,7
	Selalu	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 10, menunjukkan 22 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah selalu mengadakan fasilitas madrasah demi kelancaran guru dalam proses pembelajaran, 7 orang sering, 1 orang menyatakan kadang-kadang. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah relatif mengadakan fasilitas madrasah demi kelancaran guru dalam proses pembelajaran

Tabel 14
Saya tidak diberikan kebebasan dalam menentukan cara kerja

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
11	Valid Tidak Pernah	27	90,0	90,0	90,0
	Jarang	2	6,7	6,7	96,7
	Selalu	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 11, menunjukkan 1 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah selalu tidak memberikan kebebasan guru dalam menentukan cara kerja, 2 orang sering, 27 orang menyatakan tidak pernah. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relative memberikan kebebasan guru dalam menentukan cara kerja.

Tabel 15
Kepala madrasah melakukan musyawarah kepada guru
berkaitan dengan program madrasah

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	Valid Sering	8	26,7	26,7	26,7
	Selalu	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 12, menunjukkan 22 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah selalu melakukan musyawarah kepada guru dan pegawai berkaitan dengan program madrasah, 8 orang menyatakan sering. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif melakukan musyawarah kepada guru dan pegawai berkaitan dengan program madrasah.

Tabel 16
Kepala madrasah membantu guru dalam mengatasi
kesulitan dalam proses kegiatan pembelajaran

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13	Valid Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	8	26,7	26,7	30,0
	Selalu	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan pernyataan nomor 13, menunjukkan 21 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah selalu membantu guru dalam mengatasi kesulitan dalam proses kegiatan pembelajaran, 8 orang sering, 1 orang menyatakan kadang-kadang. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif membantu guru dalam mengatasi kesulitan dalam proses kegiatan pembelajaran.

Tabel 17
Kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14	Valid Sering	7	23,3	23,3	23,3
	Selalu	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 14, menunjukkan 23 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru dan pegawai, 7 orang menyatakan sering. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif memberikan motivasi kepada guru dan pegawai.

Tabel 18 Kebijakan dan keputusan dibuat tanpa melakukan rapat madrasah

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15	Valid Tidak Pernah	30	100,0	100,0	100,0

Dengan melihat pernyataan nomor 15, menunjukkan 30 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah tidak pernah membuat Kebijakan dan keputusan dibuat tanpa melakukan rapat madrasah. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah relatif membuat Kebijakan dan keputusan dibuat melalui rapat madrasah.

Tabel 19
Bertindak kurang tegas terhadap orang yang melakukan penyimpangan atau kesalahan

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16	Valid Tidak Pernah	27	90,0	90,0	90,0
	Jarang	2	6,7	6,7	96,7
	Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 16, menunjukkan 1 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah kadang-kadang bertindak kurang tegas terhadap orang yang melakukan penyimpangan atau kesalahan, 2 orang sering, 27 orang menyatakan tidak pernah. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah relatif bertindak tegas terhadap orang yang melakukan penyimpangan atau kesalahan.

Tabel 20
Kepala madrasah melakukan evaluasi bersama guru dan pegawai demi lancarnya proses pembelajaran dan administrasi

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17	Valid Sering	8	26,7	26,7	26,7
	Selalu	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 17, menunjukkan 22 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah selalu melakukan evaluasi bersama guru dan pegawai demi lancarnya proses pembelajaran dan administrasi, 8 orang guru sering. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah relatif melakukan evaluasi bersama guru dan pegawai demi lancarnya proses pembelajaran dan administrasi.

Tabel 21
Kepala madrasah menjalankan prosedur yang tepat dan bijaksana dalam proses kegiatan madrasah

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18	Valid Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	7	23,3	23,3	26,7
	Selalu	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 18, menunjukkan 22 orang guru menyatakan kepala madrasah selalu menjalankan prosedur yang tepat dan

bijaksana dalam proses kegiatan madrasah, 7 orang sering, 1 orang menyatakan kadang-kadang. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif menjalankan prosedur yang tepat dan bijaksana dalam proses kegiatan madrasah.

Tabel 22
Daftar absen harian guru tidak diawasi setiap harinya

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19	Valid Tidak Pernah	25	83,3	83,3	83,3
	Jarang	1	3,3	3,3	86,7
	Kadang-Kadang	2	6,7	6,7	93,3
	Sering	1	3,3	3,3	96,7
	Selalu	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 19, menunjukkan 1 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah selalu tidak mengawasi daftar harian guru, 1 orang sering, 2 orang kadang-kadang, 25 orang menyatakan tidak pernah. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif mengawasi daftar harian guru.

Tabel 23
Pada akhir semester tidak dilakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah dilaksanakan

NO	Indikator	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	Valid Tidak Pernah	25	83,3	83,3	83,3
	Jarang	4	13,3	13,3	96,7
	Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat pernyataan nomor 20, menunjukkan 1 orang guru menyatakan bahwa kepala madrasah kadang-kadang melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah dilaksanakan, 4 orang jarang, 25 orang guru

tidak pernah. Hal ini terbukti bahwa kepala madrasah masih relatif melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah dilaksanakan.

C. Pembahasan

Dari data yang diperoleh mengenai persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah, dengan sampel sebanyak 30 orang di peroleh nilai dengan rentang 59-79, nilai rata-rata sebesar 70,5 nilai median sebesar 72, nilai modus sebesar 72, dan standar diviasi sebesar 4,7.

Tabel 24
Hasil Statistik Deskriptif

		Perencanaan	Pengorganisasian	Pengenalan	Evaluasi	Persepsi guru
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		12,97	29,20	16,30	12,03	70,50
Median		12,00	30,00	17,00	12,00	72,00
Mode		12	31	17	12	72
Std. Deviation		2,059	2,592	1,368	1,189	4,689
Variance		4,240	6,717	1,872	1,413	21,983
Range		9	12	6	6	20
Minimum		10	23	13	10	59
Maximum		19	35	19	16	79
Sum		389	876	489	361	2115

Tabel 25
Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Interval Skor	kategori	Jumlah	Presentasi
61-80	Baik	29	96,7 %
41-60	Cukup Baik	1	3,3 %

Dengan melihat tabel histogram di atas, dan dengan menggunakan kategori diatas, maka kecendrungan persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala

madrasah adalah sebagai berikut : kategori baik 29 guru (96,7 %), cukup baik 1 guru (3,3 %). Ini berarti persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam kategori baik.

Pada SMK Teknik 10 Nopember Jakarta yang di lakukan oleh Agus Purwanto, penelitian ini cukup relevan dengan membahas persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah. Pada penelitian lapangan peneliti melakukan penelitian langsung yaitu dengan menggunakan instrumen pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dengan kepala sekolah beserta guru, selanjutnya angket. Dari hasil penelitian, ternyata persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dalam kategori baik yaitu sebesar 75 %. Penelitian ini menganbil sampel sebanyak 20 orang guru serta diperoleh nilai dengan rentang antara 36-37, nilai rata-rata sebesar 6,28, nilai median sebesar 6,54, nilai modus sebesar 66,3 dan standar deviasi sebesar 7,13. Sedangkan penelitian yang penulis angkat di MTsN 10 Tanah Datar dengan responden sebanyak 30 orang, rentang 59-79, nilai rata-rata sebesar 70,5 nilai median sebesar 72, nilai modus sebesar 72, dan standar diviasi sebesar 4,7.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Dewi Haryanti dengan judul “Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMAN Se-Kota Yogyakarta’ menunjukkan hasil yang baik, (26,1 % guru menyatakan sangat mampu, 44,9 % guru menyatakan mampu, 25,4 % guru menyatakan kurang mampu, dan 3,6 % guru menyatakan tidak mampu). Tidak terdapat perbedaaan signifikan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dengan nilai $t=1,364$ dan $p = 0,175 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya dalam kepemimpinan kepala sekolah, responden tidak mempermasalahkan jenis kelamin pemimpinnya, asal memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai untuk memimpin bawahannya. Sedangkan peneliti tidak terfokus pada jenis kelamin seorang kepala madrasah, namun kompetensi kepala madrasah itu sendiri. Selanjutnya dari 30 orang

responden penelitian yang peneliti lakukan di MTsN 10 Tanah Datar, guru menyatakan kompetensi kepala madrasah dalam rentang baik yaitu sebesar 96,7%

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Silfiyana tentang “Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Brebes” memperoleh hasil bahwa kepala madrasah sudah memenuhi kriteria melalui kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Kompetensi manajerial kepala madrasah dikategorikan sangat baik dalam dimensi melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan dengan rata-rata skor 3,3. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan memperoleh rentang 59-79 di MTsN 10 Tanah Datar, nilai rata-rata sebesar 70,5 nilai median sebesar 72, nilai modus sebesar 72, dan standar deviasi sebesar 4,7.

Tabel 26
Perencanaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10	1	3,3	3,3	3,3
11	3	10,0	10,0	13,3
12	15	50,0	50,0	63,3
13	2	6,7	6,7	70,0
14	4	13,3	13,3	83,3
15	1	3,3	3,3	86,7
16	2	6,7	6,7	93,3
18	1	3,3	3,3	96,7
19	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat tabel perencanaan diatas, dari 30 pernyataan penelitian yang telah diberikan sebanyak 15 orang responden dengan persentase 50 %, valid

persentase 50 %, persentase kumulatif 63,3. Hal ini terbukti kepala madrasah mampu melakukan proses perencanaan madrasah.

Tabel 27
Pengorganisasian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	3,3	3,3	3,3
	24	1	3,3	3,3	6,7
	25	1	3,3	3,3	10,0
	26	2	6,7	6,7	16,7
	27	2	6,7	6,7	23,3
	28	3	10,0	10,0	33,3
	29	3	10,0	10,0	43,3
	30	5	16,7	16,7	60,0
	31	10	33,3	33,3	93,3
	32	1	3,3	3,3	96,7
	35	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Dengan melihat tabel pengorganisasian diatas, 33,3 % dari 30 responden angket persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dengan frekuensi 10, valid persentase 33,3 % serta persentase kumulatif 93,3. Hal ini membuktikan bahwa kepala madrasah mampu melakukan pengorganisasian personil-personil madrasah.

Tabel 28
Pengenalan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	3,3	3,3	3,3
	14	3	10,0	10,0	13,3
	15	4	13,3	13,3	26,7

16	4	13,3	13,3	40,0
17	15	50,0	50,0	90,0
18	2	6,7	6,7	96,7
19	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat tabel pengenalan diatas, dari 30 pernyataan penelitian yang telah diberikan kepada responden, frekuensi 15, persentase 50 %, valid persentase 50 % serta kumulatif persentase 90. Hal ini membuktikan kepala madrasah mampu memberikan pengenalan terhadap hal-hal baru.

Tabel 29
Evaluasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10	3	10,0	10,0	10,0
11	3	10,0	10,0	20,0
12	19	63,3	63,3	83,3
13	2	6,7	6,7	90,0
14	2	6,7	6,7	96,7
16	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dengan melihat tabel evaluasi diatas, 63,3 % dari 30 responden angket persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dengan frekuensi 19 responden, valid persentase 63,3 % serta kumulatif persentase 83,3. Hal ini membuktikan kepala madrasah mampu melakukan evaluasi dalam madrasah.

BAB IV

PENTUP

A. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan analisis data dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar sudah baik.

Kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar secara keseluruhan sudah berjalan baik dengan persentase 96,7 %. Kepala madrasah berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin atau manajer, usaha yang dilakukan mendapatkan tanggapan yang positif dari para guru yang merupakan faktor pendukung utama dalam proses belajar mengajar di madrasah.

Dalam meningkatkan kinerja guru dan staf di MTsN 10 Tanah Datar, kepala madrasah selalu mengadakan usaha-usaha perbaikan supaya bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat memberikan implikasi yang sangat baik terhadap peningkatan kinerja guru serta selalu memberikan bimbingan dan motivasi kepada guru dengan harapan ketercapaian tujuan pendidikan di madrasah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar tergantung kepala madrasah sebagai pimpinan atau manajer pengelola pendidikan, mampu atau tidaknya seorang kepala madrasah menjalankan tugasnya yang dapat mempengaruhi secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan.

2. Saran

Tinggi rendahnya kualitas sekolah ditentukan oleh banyak faktor diantaranya yaitu : kurikulum, sarana prasarana, metode pembelajaran, dan

kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang paling penting serta berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, berkaitan dengan hal ini peneliti menyertakan :

a. Bagi Madrasah

Madrasah sebagai sebuah wadah yang banyak menampung sumber daya di dalamnya, hendaknya penelitian ini bisa menjadi bahan masukan supaya madrasah bisa lebih baik di masa yang akan datang.

b. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah hendaknya mengembangkan terus-menerus kemampuan manajerial yang termasuk pengalaman, keterampilan dan pengetahuan. Kepala madrasah hendaknya dapat meningkatkan kemampuan manajerial sehingga di harapkan guru dan staf selalu meningkatkan kualitas kinerjanya. Kepala madrasah sebagai manajer banyak terlibat langsung dalam pengelolaan pendidikan, di harapkan dapat memotivasi dan memberi bimbingan guru dan pegawainya secara terus-menerus agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

c. Bagi Guru

Guru sebagai peran utaman dalam proses pembelajaran, hendaknya guru selalu menggali ilmu dan menambah wawasan agar bisa membimbing peserta didik dengan baik, serta dapat eningkatkan program pembelajaran supaya tidak menimbulkan sifat kejenuhan bagi siswa dalam menjalankan proses belajar mengajar.

d. Bagi Orang tua dan Masyarakat

Partisipasi orang tua dan masyarakat sangat diperlukan oleh pihak madrasah, untuk mencapai keberhasilan peserta didik dibutuhkan dorongan dari luar yaitu dorongan dari orang tua maupun masyarakat. Maka dari itu orang tua dan masyarakat diharapkan berperan aktif dalam mengembangkan anak didik dalam proses pembelajaran

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana, T. E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17, 10. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwiri, Soebagio. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Danniarti, R. 2018. *Modul Panduan Profesionalisme Guru Yang Efektif Dalam Proses Pembelajaran*. Palembang: CV Amanah.
- Denim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, Indriyo. 1990. *Prinsip Dasar Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- IAIN Batusangkar. 2017. *Pedoman Penulisan Skripsi Revisi 2017*. Batusangkar: Suci Fotocopy.
- Kartini Kartono. 1992. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kemendiknas. 2011. *Buku Kerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan.
- Komariah, Aan dan Engkoswara. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Lazaruth, Soewadji. 1992. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- M.Ma'ruf. (2015). Konsep Manajemen Pendidikan Islam Dalam Al-Qu'an dan Hadist. *Didaktika Religia*, 3(2), 19–36. <http://jurnal.iainkediri.ac.id/index.php/didaktika/article/viewFile/160/153>
- Mahendra. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Islamic Education Jurnal*, 6(1), 12–24. <https://siducat.org/index.php/ghaitsa>
- Mawaddatullin, N. (2017). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah

- Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1), 13–20.
<https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/download/34/34>
- Miftah Thoha. 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhaimin., dkk. 2017. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosekolah Dasar Karya.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Gramedia.
- Permandiknas No. 13 Tahun 2007. *Tentang Standar Kepala Sekolah*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto, Ngalim. 2010. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdekarya.
- Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tahrnun. (2016). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. 26. <https://doi.org/10.31219/osf.io/k28p5>
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Wahjosumidjo.2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN

Lampiran 1. Profil MTsN 10 Tanah Datar

Tabel 30
Profil MTsN 10 Tanah Datar

NO	Nama	Keterangan
1.	Nama Sekolah	MTsN 10 Tanah Datar
2.	Status Sekolah	Negeri
3.	NSS	12 111 304 00 10
4.	NPSN	10311170
5.	Alamat Sekolah	Jl. Sawah Parit Sungayang
6.	Propinsi	Sumatera Barat
7.	Kabupaten	Tanah Datar
8.	Kecamatan	Sungayang
9.	Desa	Jorong 4 Balai Diateh Sungayang
10.	Jalan	Sawah Parit Sungayang
11.	Kode Pos	27294
12.	Telepon/Fax	(0752)7577525
13.	E-mail/Website	mtsn_sungayang@yahoo.co.id
14.	Luas Seluruhnya	30.877 m ²
15.	Luas Bangunan	1.87 m ²

Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Unggul Dalam Prestasi, Terdepan dalam Inovasi, dan Mencintai Lingkungan dengan Berlandaskan Adat Basandi Syara', Syara' Basandi Kitabullah

b. Misi

- 1) Mewujudkan madrasah yang menghasilkan peserta didik yang unggul , kompetitif, disiplin dan bertanggung jawab di bidang akadeik dan non akademik
- 2) Membangun karakter, kreativitas pendidik dan peserta didik yang berakhlak mulia
- 3) Meningkatkan kualitas dan kompetensi pendidik
- 4) Mengikuti perkembangan teknologi dan informasi untuk mendukung pembelajaran
- 5) Mewujudkan madrasah yang sehat dan berbudaya lingkungan sebagai tempat pendidikan yang nyaman dan menyenangkan
- 6) Menyelenggarakan manajemen pengelolaan madrasah yang tertib, transparan dan akuntabel serta berwawasan lingkungan
- 7) Memupuk kecintaan warga madrasah terhadap budaya minangkabau di lingkungan madrasah maupun masyarakat

c. Tujuan

- 1) Lulusan yang berilmu, beriman dan berkarakter
- 2) Lulusan yang memiliki akidah yang kokoh dan tekun beribadah secara benar
- 3) Lulusan yang mampu menghafal Al Qur'an rata-rata 2 juz
- 4) Lulusan yang mampu berperan aktif dalam kehidupan masyarakat
- 5) Lulusan yang memiliki budaya hidup bersih, sehat dan bugar
- 6) Berprestasi dalam bidang akademik, olahraga, seni dan pramuka
- 7) Berperan aktif dalam menjaga dan melestarikan lingkungan hidup dimanapun berada
- 8) Mengoptimalkan pembelajaran pengembangan diri dan kegiatan ekstrakurikuler
- 9) Pencapaian kelulusan peserta didik 100%
- 10) 30 % lulusan diterima di SMA/MA/SMK favorit

- 11) Menerapkan pelaksanaan evaluasi secara konsisten dan berkesinambungan serta adanya program perbaikan dan pengayaan

Tabel 31
Kondisi Guru dan Pegawai di MTsN 10 Tanah Datar

NO	Nama	Bidang Studi	Status
1.	Rika Maria	Akidah Ahklak	PNS/
2.	Zulfi Harnita	IPS	PNS/
3.	Yuli Rahmi	IPA	PNS/
4.	Yusrizal	Bahasa Indonesia	PNS/
5.	Lusia Fitri	Bahasa Indonesia	PNS/
6.	Andrizal	PPKN	PNS/
7.	Syafril Dilfitri	Bahasa Arab	PNS/
8.	Afridawati	Bahasa Indonesia	PNS/
9.	Jasmawati	Bahasa Inggris	PNS/
10.	Mus Mulyadi	Quran Hadist	PNS/
11.	Yulmawati	Fikih	PNS/
12.	Sri Novita Dewi	Penjaskes	PNS/
13.	Marlinda Gusti	Matematika	PNS/
14.	Roza Kasnova	Seni Budaya	PNS/
15.	Irzon	PPKN	PNS/
16.	Alusmawati	Quran Hadist	PNS/
17.	Tuti Novelgia	IPA	PNS/
18.	Mira Sri Yanti	SKI	PNS/
19.	Devi Yuherni	Bahasa Inggris	PNS/
20.	Yusrini	SKI	PNS/

21.	Poppy Novita	Matematika	PNS/
22.	Komala Sari	Bahasa Indonesia	GTT/
23.	Ari	Bahasa Inggris	GTT/
24.	Nina Nurdiana	Matematika	GTT/
25.	Putilianis	IPS	PNS/
26.	Najmiyatul Fijar	Prakarya	GTT/
27.	Rusdi Rantoni	Tahfis	GTT/
28.	Lince Afrilian	IPA	GTT/
29.	Nidaul Khairiyah	BK	PNS/
30.	Ida Shafnur Marina	Kaur TU	PTT/
31.	Deswita	Bendahara	PTT/
32.	Dona Meliza	Staf TU	PTT/
33.	Noviva	Staf TU	PTT/
34.	Wistanaria	Staf TU	PTT/
35.	Fildaliza	Staf TU	PTT/
36.	Widya Franata	Staf TU	PTT/
37.	Asrizal Lelo	Staf TU	PTT/

(Data dari MTsN 10 Tanah Datar)

Tabel 32
Kondisi Peserta Didik di MTsN 10 Tanah Datar

Kelas	Jumlah		Jumlah	
	Laki – laki	Perempuan	Siswa	Rombel
VII	78	72	150	5
VIII	43	52	95	4
IX	42	56	98	5

Tabel 33
Sarana Prasarana di MTsN 10 Tanah Datar

Jenis Ruang	Jumlah
Ruang Kepala Sekolah	1
Ruang Wakil Kepala	-
Ruang Majelis Guru	1
Ruang Tata Usaha	1
Ruang Kelas	15
Labor IPA	1
Labor Bahasa	-
Perpustakaan	1
WC Guru	4
WC Siswa	16
Ruang BK	1
Labor Komputer	1
Mushallah	1
Ruang UKS	1
Gudang	1

Lampiran 2. Lembar Validasi Angket

Lembar Validasi Angket

Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar

Satuan pendidikan : MTsN 10 Tanah Datar

Peneliti : Roni Kurniawan

Nim : 17 301 030 57

Petunjuk

1. Untuk memberikan penilaian terhadap angket persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
2. Angka-angka yang terdapat pada kolom yang dimaksud seperti :
 1. = Tidak Valid
 2. = Kurang Valid
 3. = Cukup Valid
 4. = Valid
 5. = Sangat Valid
3. Huruf yang terdapat pada kolom yang dimaksud seperti :
 - A. Dapat dipergunakan tanpa revisi
 - B. Dapat dipergunakan dengan revisi
 - C. Dapat dipergunakan revisi sedang
 - D. Dapat dipergunakan banyak revisi
 - E. Tidak dapat dipergunakan

Kisi-kisi Lembar Validasi Angket Persepsi Guru tentang Kompetensi
Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar

No	Aspek Penilaian	Indikator	Skor Penilaian				
			1	2	3	4	5
1	Format Angket	Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket					✓
2	Bahasa yang digunakan	a. Kebenaran tata bahasa b. Kesederhanaan kalimat				✓	✓
3	Butir pernyataan angket	a. Pernyataan angket mudah dipahami b. Pernyataan angket mudah diukur c. Kesesuaian butir pernyataan angket terhadap aspek yang dinilai					✓ ✓ ✓

Penulisan Secara Umum

No	Angket Penilaian	Skor Penilaian					Ket
		A	B	C	D	E	
1	Penilaian secara umum terhadap format angket persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar		✓				

Keterangan :

- A. Dapat dipergunakan tanpa revisi
- B. Dapat dipergunakan dengan revisi
- C. Dapat dipergunakan revisi sedang
- D. Dapat dipergunakan dengan banyak revisi
- E. Tidak dapat dipergunakan

Batusangkar 22 Juni 2022

Validator



Dr. David, S. Ag., MEd
NIP. 19710323 200312 1 003

Lembar Validasi Angket
Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
di MTsN 10 Tanah Datar

Satuan pendidikan : MTsN 10 Tanah Datar

Peneliti : Roni Kurniawan

Nim : 17 301 030 57

Petunjuk

1. Untuk memberikan penilaian terhadap angket persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
2. Angka-angka yang terdapat pada kolom yang dimaksud seperti :
 1. = Tidak Valid
 2. = Kurang Valid
 3. = Cukup Valid
 4. = Valid
 5. = Sangat Valid
3. Huruf yang terdapat pada kolom yang dimaksud seperti :
 - A. Dapat dipergunakan tanpa revisi
 - B. Dapat dipergunakan dengan revisi
 - C. Dapat dipergunakan revsi sedang
 - D. Dapat dipergunakan banyak revisi
 - E. Tidak dapat dipergunakan

Kisi-kisi Lembar Validasi Angket Persepsi Guru tentang Kompetensi
Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar

No	Aspek Penilaian	Indikator	Skor Penilaian				
			1	2	3	4	5
1	Format Angket	Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket					✓
2	Bahasa yang digunakan	a. Kebenaran tata bahasa b. Kesederhanaan kalimat				✓	✓
3	Butir pernyataan angket	a. Pernyataan angket mudah dipahami b. Pernyataan angket mudah diukur c. Kesesuaian butir pernyataan angket terhadap aspek yang dinilai				✓	✓

Penulisan Secara Umum

No	Angket Penilaian	Skor Penilaian					Ket
		A	B	C	D	E	
1	Penilaian secara umum terhadap format angket persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar		✓				

Keterangan :

- A. Dapat dipergunakan tanpa revisi
- B. Dapat dipergunakan dengan revisi
- C. Dapat dipergunakan revisi sedang
- D. Dapat dipergunakan dengan banyak revisi
- E. Tidak dapat dipergunakan

Batusangkar 22 Juni 2022

Validator

Drs. H. F. ...

NIP. 19570301 198303 1 002

Lembar Validasi Angket

**Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
di MTsN 10 Tanah Datar**

Satuan pendidikan : MTsN 10 Tanah Datar

Peneliti : Roni Kurniawan

Nim : 17 301 030 57

Petunjuk

1. Untuk memberikan penilaian terhadap angket persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
2. Angka-angka yang terdapat pada kolom yang dimaksud seperti :
 1. = Tidak Valid
 2. = Kurang Valid
 3. = Cukup Valid
 4. = Valid
 5. = Sangat Valid
3. Huruf yang terdapat pada kolom yang dimaksud seperti :
 - A. Dapat dipergunakan tanpa revisi
 - B. Dapat dipergunakan dengan revisi
 - C. Dapat dipergunakan revisi sedang
 - D. Dapat dipergunakan banyak revisi
 - E. Tidak dapat dipergunakan

**Kisi-kisi Lembar Validasi Angket Persepsi Guru tentang Kompetensi
Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar**

No	Aspek Penilaian	Indikator	Skor Penilaian				
			1	2	3	4	5
1	Format Angket	Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				✓	
2	Bahasa yang digunakan	a. Kebenaran tata bahasa b. Kesederhanaan kalimat				✓	✓
3	Butir pernyataan angket	a. Pernyataan angket mudah dipahami b. Pernyataan angket mudah diukur c. Kesesuaian butir pernyataan angket terhadap aspek yang dinilai				✓	✓

Penulisan Secara Umum

No	Angket Penilaian	Skor Penilaian					Ket
		A	B	C	D	E	
1	Penilaian secara umum terhadap format angket persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah di MTsN 10 Tanah Datar		✓				

Keterangan :

- A. Dapat dipergunakan tanpa revisi
- B. Dapat dipergunakan dengan revisi
- C. Dapat dipergunakan revisi sedang
- D. Dapat dipergunakan dengan banyak revisi
- E. Tidak dapat dipergunakan

Batusangkar 10 Juni 2022

Validator


 Dr. Ablanda R. M. A. S. S. S.
 NIP. 196904011997031003

Lampiran 3. Lembar Angket

ANGKET PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH di MTsN 10 TANAH DATAR 2022

PETUNJUK PENGISIAN

A. Petunjuk Umum

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang sudah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan yang ada dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
3. Terdapat lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih yaitu :
 - a. Selalu (SL)
 - b. Sering (SR)
 - c. Kadang-kadang (KK)
 - d. Jarang (JR)
 - e. Tidak Pernah (TP)
4. Sebelum angket dikumpulkan, mohon diperiksa kembali jawaban apakah sudah dijawab seluruhnya atau belum.

B. Pertunjuk Khusus

1. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan hendaknya jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Hasil penelitian hanya akan diketahui oleh peneliti. Ini semata untuk memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
3. Selamat mengerjakan.

Nama :

Jabatan :

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1.	Kepala madrasah melakukan perencanaan madrasah, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang					
2.	Kepala madrasah melakukan perencanaan sumber daya guru dan pegawai					
3.	Musyawaharah tidak dilakukan dalam menentukan jadwal mengajar di sekolah					
4.	Rencana yang telah dibuat dengan lengkap, pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan rencana yang dibuat tersebut					
5.	Kepala madrasah mengadakan seleksi para pelamar dan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat					
6.	Kepala madrasah memberikan arahan dan motivasi yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi guru dan pegawai baru					
7.	Kepala madrasah mengorganisasi personil-personilnya agar melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan madrasah					
8.	Kepala madrasah mengadakan lokakarya dan pengembangan sumber daya manusia (guru dan pegawai)					
9.	Kepala madrasah memberi motivasi dalam perkembangan guru dan pegawai					

10.	Kepala madrasah mengadakan fasilitas sekolah demi kelancaran guru dalam proses pembelajaran					
11.	Saya tidak diberikan kebebasan dalam menentukan cara kerja					
12.	Kepala madrasah melakukan musyawarah kepada guru dan pegawai berkaitan dengan program madrasah					
13.	Kepala madrasah membantu guru dalam mengatasi kesulitan dalam proses kegiatan pembelajaran					
14.	Kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru dan pegawai					
15.	Kebijakan dan keputusan dibuat tanpa melakukan rapat madrasah					
16.	Bertindak kurang tegas terhadap orang yang melakukan penyimpangan atau kesalahan					
17.	Kepala madrasah melakukan evaluasi bersama guru dan pegawai demi lancarnya proses pembelajaran dan administrasi					
18.	Kepala madrasah menjalankan prosedur yang tepat dan bijaksana dalam proses kegiatan madrasah					
19.	Daftar absen harian guru tidak diawasi setiap harinya					
20.	Pada akhir semester tidak dilakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah dilaksanakan					

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian LPPM

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT <small>Jl. Sudirman No. 137 Lima Kaum Batusangkar Telp. (0752) 71150, 574221, 71890 Fax. (0752) 71879 Website : www.iainbatusangkar.ac.id e-mail : lppm@iainbatusangkar.ac.id</small>																				
<hr/>																					
Nomor : B-715/In.27/L.I/TL.00/06/2022	13 Juni 2022																				
Sifat : Biasa																					
Lamp : 1 Rangkap																					
Perihal : Mohon Penerbitan Surat Izin Penelitian																					
<p>Yth. Bupati Tanah Datar Up. Kepala Kesbangpol Tanah Datar</p> <p><i>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</i> Dengan hormat, Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini:</p> <table border="0"> <tr> <td>Nama/NIM</td> <td>: Roni Kurniawan/1730103057</td> </tr> <tr> <td>Tempat/Tanggal Lahir</td> <td>: Batusangkar/28 Oktober 1998</td> </tr> <tr> <td>Kartu Identitas</td> <td>: 1304072810980004</td> </tr> <tr> <td>Fakultas</td> <td>: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan</td> </tr> <tr> <td>Program Studi</td> <td>: Manajemen Pendidikan Islam</td> </tr> <tr> <td>Alamat</td> <td>: Bulakan Jorong Sianau Nagari Sungayang Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar</td> </tr> </table> <p>akan melakukan pengumpulan data untuk proses penulisan laporan hasil penelitiannya sebagai berikut:</p> <table border="0"> <tr> <td>Judul Penelitian</td> <td>: Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar</td> </tr> <tr> <td>Lokasi</td> <td>: MTsN 10 Tanah Datar</td> </tr> <tr> <td>Waktu</td> <td>: 14 Juni 2022 s.d 14 Agustus 2022</td> </tr> <tr> <td>Dosen Pembimbing</td> <td>: Dr. Asmendri, S.Ag.,M.Pd.</td> </tr> </table> <p>untuk itu, diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan surat izin penelitian mahasiswa yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.</p> <p style="text-align: right;">Ketua,  Dr. H. Muhammad Fazis, M.Pd</p> <p>Tembusan 1. Rektor IAIN Batusangkar (sebagai Laporan) 2. Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (sebagai Laporan)</p>		Nama/NIM	: Roni Kurniawan/1730103057	Tempat/Tanggal Lahir	: Batusangkar/28 Oktober 1998	Kartu Identitas	: 1304072810980004	Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan	Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam	Alamat	: Bulakan Jorong Sianau Nagari Sungayang Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar	Judul Penelitian	: Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar	Lokasi	: MTsN 10 Tanah Datar	Waktu	: 14 Juni 2022 s.d 14 Agustus 2022	Dosen Pembimbing	: Dr. Asmendri, S.Ag.,M.Pd.
Nama/NIM	: Roni Kurniawan/1730103057																				
Tempat/Tanggal Lahir	: Batusangkar/28 Oktober 1998																				
Kartu Identitas	: 1304072810980004																				
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan																				
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam																				
Alamat	: Bulakan Jorong Sianau Nagari Sungayang Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar																				
Judul Penelitian	: Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTsN 10 Tanah Datar																				
Lokasi	: MTsN 10 Tanah Datar																				
Waktu	: 14 Juni 2022 s.d 14 Agustus 2022																				
Dosen Pembimbing	: Dr. Asmendri, S.Ag.,M.Pd.																				

Lambran 5. Surat Izin Penelitian KESBANGPOL



**PEMERINTAH KABUPATEN TANAH DATAR
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
(KESBANGPOL)**

Jln. Raya Batusangkar – Bukittinggi Simpang Asrama Jorong Simpuruik Kec. Sungai Tarab

SURAT KETERANGAN/REKOMENDASI

Nomor : 070/160 /KESBANGPOL/2022

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor : 03 Tahun 2018 tanggal 11 Januari 2018 dari perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor : 07 Tahun 2014 tanggal 21 Januari 2014 Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor : 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, surat Ketua LPPM IAIN Batusangkar Nomor : B-715/In.27/LI/TL.00/06/2022 tanggal 13 Juni 2022 perihal Mohon Penerbitan Surat Izin Penelitian, setelah dipelajari dengan ini kami atas nama Pemerintah Kabupaten Tanah Datar menyatakan tidak keberatan atas maksud Penelitian dengan lokasi di Kabupaten Tanah Datar yang akan dilakukan oleh :

Nama : **RONI KURNIAWAN**
 Tempat/Tgl. Lahir : Batusangkar, 28 Oktober 1998
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Bulakan, Jorong Sianau Indah Nagari Sungayang Kecamatan Sungayang
 Kartu Identitas : NIK. 1304072810980004
 Maksud dan Obyek : Izin Penelitian
 Judul : **"PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI MANAJERIL KEPALA MADRASAH DI MTSN 10 TANAH DATAR"**
 Lokasi Penelitian : MTSN 10 Tanah Datar
 Waktu : 16 Juni s.d 14 Agustus 2022
 Anggota : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kegiatan Penelitian tidak boleh menyimpang dari maksud dan obyek sebagaimana tersebut di atas.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud Penelitian dan yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu kepada Pemerintah setempat dan melaporkan kembali waktu akan berangkat.
3. Dalam melaksanakan Penelitian agar dapat berkoordinasi dengan instansi terkait.
4. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat – istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
5. Bila terjadi penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut diatas maka Surat Keterangan/Rekomendasi ini akan **DICABUT** kembali.
6. Surat Keterangan/Rekomendasi ini diberikan/berlaku mulai 16 Juni s.d 14 Agustus 2022
7. Melaporkan hasil Penelitian kepada Bupati Tanah Datar Cq. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanah Datar.

Demikian surat keterangan/ rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, 16 Juni 2022
 An. KEPALA KANTOR KESBANGPOL
 KABUPATEN TANAH DATAR,
 KASI KETATANAN BANGSA



Tembusan Yth :

1. Bupati Tanah Datar (sebagai laporan)
2. Dandim 0307 Tanah Datar di Batusangkar.
3. Kapolres Tanah Datar di Batusangkar.
4. Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar di Batusangkar
5. Kepala MTSN 10 Tanah Datar di Sungayang.
6. Ketua LPPM IAIN Batusangkar di Batusangkar.
7. Yang bersangkutan...