

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yaitu Pengalaman belajar terus menerus di mana-mana dan sepanjang hayat.¹ Pendidikan ialah satu sarana penting bagi pengembangan SDM, dan pendidik harus bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas tersebut.² Pengembangan SDM atau peningkatan mutu SDM juga menjadi salah satu tugas pemerintah dan masyarakat Indonesia sejak pasca kemerdekaan.³ Dengan demikian pendidik dan masyarakat Indonesia dapat bekerja sama untuk meningkatkan mutu SDM. Peningkatan mutu pendidikan tidak mungkin terjadi karena pendidikan yang bermutu berasal system perencanaan yang baik bahan ajar serta tata kelola yang baik dan diberikan oleh pendidik yang baik dengan unsure pedagogis berkualitas.⁴

Kualitas pendidikan mengarah pada pendidikan yang berkualitas, tetapi kualitas pendidikan didapat dari pemimpin sekolah yang kompeten. Manajer madrasah yang kompeten, di sisi lain, yaitu manajer madrasah yang profesional dan memerlukan persyaratan khusus untuk mencapai profesionalisme ini.⁵ Salah satunya yaitu kemampuan memotivasi bawahan atau pendidik-pendidik yang lain untuk dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai supervisor, kepala sekolah berperan sebagai supervisor, controller, mentor, director, dan role model bagi pendidik dan staf Madrasah. Agar pembinaan yang dilakukan berhasil, pimpinan madrasah harus mampu memahami pekerjaan dan kedudukan pegawainya atau pegawai madrasah yang dipimpinnya.⁶ Agar kepala madrasah mempunyai pengaruh yang

¹ Redja Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 3.

² Sudarwan Sertaim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2002), hlm 25.

³ Sudarwan Sertaim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, hlm 123.

⁴ Dedy Mulyasan, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm 120.

⁵ Sudarwan Sertaim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, hlm 133.

⁶ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, (Jogjakarta : Diva Press, 2012), hlm. 52.

besar sebagai pemimpin tertinggi dan menentukan kemajuan madrasah, ia juga perlu mempunyai kemampuan manajemen, komitmen yang tinggi dan keluwesan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Kepemimpinan ialah perdebatan yang sangat menarik karena ialah salah satu faktor kunci kesuksesan atau kegagalan organisasi untuk mencapai tujuannya.⁷ Kepemimpinan manusia dapat membedakan karakter suatu organisasi dengan lainnya yang ada di dalam organisasi tersebut.⁸ Maka pemimpin yang efektif sangat dibutuhkan dalam mewujudkan suatu lembaga yang berkualitas. Pemimpin efektif yaitu pemimpin harus mempunyai sifat positif, serta gaya kepemimpinan yang baik.

Pimpinan madrasah mempunyai tugas penting untuk memobilisasi semua sumber daya pendidikan sekolah/madrasah, menyelaraskannya dan menggunakannya sesuai apa yang dibutuhkan. Kepemimpinan Kepala madrasah ialah suatu unsur yang dapat mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi madrasah yaitu suatu program yang dilakukan terencana dan bertahap. Tindakan pemimpin madrasah, baik secara individu maupun kelompok, harus dapat memfasilitasi pencapaian pendidik dengan menunjukkan rasa persahabatan, kerabat, dan kepedulian terhadap pendidik.⁹

Gaya kepemimpinan diantara kepala madrasah tidak mungkin sama, dimana hal ini akan berdampak kepada kedisiplinan pendidik yang mungkin juga akan berpegaruh terhadap kedisiplinan siswa. Oleh sebab itu, gaya memimpin direktur madrasah harus mampu mengedepankan sesuatu yang lebih baik. Kepala madrasah diharapkan mempunyai sikap dan gaya memimpin yang baik untuk tujuan pendidikan yang diinginkan. Kepala Madrasah juga perlu mempunyai keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya. Kemampuan yang semestinya dimiliki oleh pimpinan madrasah adalah.¹⁰ Pimpinan madrasah harus mempunyai visi, misi dan tujuan. Ia mempunyai kemampuan

⁷ Puji Khamsertai, *Kepemimpinan dan Pendidikan Islam*, Edisi VII (2014), diakses pada 10 Maret 2019, journal.stitpemalang.ac.id

⁸ Dian Setianingsih, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Prawirotaman Yogyakarta*” (skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), hlm. 1.

⁹ Maulana Akbar Sanjani, *Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah*, Vol. 7 No. 1 (2018), diakses pada 10 Desember 2019, stkipbudidaya.ac.id, (Jurnal Serunai Admistrasi Pendidikan) hlm. 76.

¹⁰ Kompri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, hlm. 4.

mengoordinasikan dan menyelaraskan semua sumber daya yang tersedia untuk melengkapi kebutuhan madrasah yang tidak terbatas. Mempunyai kekuatan pengambil keputusan yang kuat.

Kepala Madrasah yaitu pemimpin dalam semua masalah sekolah dan diharapkan dapat melayani masyarakat, orang tua, siswa, pendidik dan staf. Pendidik dan staf, di satu sisi, mengharapkan keputusan dan tindakan yang solid, tetapi di sisi lain, mereka juga ingin membuat keputusan melalui refleksi. Kepala madrasah harus mampu bergerak di antara harapan-harapan yang saling bertentangan ini. Anda tidak harus membuat setiap keputusan terlebih dahulu, tetapi Anda perlu menerapkan banyak keputusan yang Anda terima dari manajer.¹¹

Sikap kepala yang digunakan untuk mendorong aktivitas yang membimbingnya mencapai tujuannya dalam konteks organisasi yaitu pemimpin mengembangkan program organisasi, menegakkan kedisiplinan sesuai aturan yang ditetapkan, dan bawahan dalam keadaan sehat memperhatikan perbaikan – bagaimana itu ada dan bagaimana pemimpin berkomunikasi dengan bawahan mereka. Karena bawahan ialah faktor penting dalam mencapai tujuannya dan mempunyai keterampilan, kebutuhan, dan kepribadian yang berbeda, pendekatan pemimpin dapat disesuaikan dengan kedewasaan bawahannya.¹²

Selain kepemimpinan direktur Madrasah, keberhasilan pelatihan di Madrasah sangat ditentukan oleh kemampuan pendidik. Pendidik pada umumnya perlu mempunyai beberapa kemampuan pendidikan: kemampuan pendidikan, kemampuan pribadi, kemampuan sosial, bahkan kemampuan mata pelajaran. Kemampuan tersebut membuat pendidik menjadi kompeten. Karena pendidik tidak hanya mengajar di dalam kelas, mereka juga sebatas menerapkan kemampuannya pada masyarakat luas.¹³

Keadaan saat ini menunjukkan masih banyak pendidik yang terlambat, ada kelas yang kosong tanpa tugas, kelas yang belum siap, dan ada pendidik yang jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas pekerjaan.¹⁴ Namun, pada observasi awal yang

¹¹ S. Nasution, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), hlm. 77.

¹² Maulana Akbar Sanjani, *Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah*, Vol. 7 No. 1 (2018), diakses pada 10 Desember 2019, stkipbudidaya.ac.id, (Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan) hlm. 76-77.

¹³ Rina Febriana, *Kompetensi Guru*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2019), hlm. v.

¹⁴ Suryani Dewi Pratiwi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru*

dilakukan oleh peneliti, terdapat Kepala Madrasah yang berbeda pada suatu MI di Kudus yaitu MI NU Matholi'ul Huda Bakalankrapyak Kaliwungu Kudus. Pada saat MI NU Matholi'ul Huda dibawah pimpinan kepala sekolah yang sekarang, terbukti beberapa prestasi telah diraih. Mulai dari lomba di bidang pendidikan dan non pendidikan, dari tingkat kecamatan sampai kabupaten.¹⁵ Hal ini juga yang mendorong masyarakat sekitar untuk mendaftarkan putra-putrinya sekolah di MI NU Matholi'ul Huda.

Kepala sekolah di MI NU Mathol'ul Huda mempunyai sikap demokratis yang sangat tinggi. Sikap demokratis Kepala Madrasah terlihat dari keakraban hubungan kepala madrasah dengan pendidik dan siswa di MI NU Matholi'ul Huda. Kepala Madrasah selalu berkonsultasi dengan pendidik dan pengawas siswa untuk memutuskan sesuatu, tujuan seperti prestasi akademik dan non akademik, siswa dan pendidik selalu ditetapkan bersama.¹⁶ Untuk itulah pendidik perlu mendukung semangat kerjanya, karena kemampuan pendidik di sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala madrasah untuk dapat mempengaruhi perilaku pendidik dalam menjalankan misinya.¹⁷

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, beserta hasil observasi pendahuluan yang dijalankan peneliti, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian di MI NU Matholi'ul Huda untuk meneliti lebih dalam tentang kepemimpinan demokratis yang digunakan Kepala MI NU Matholi'ul Huda dalam peningkatan kompetensi pendidik dengan judul **“Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah di MI NU Matholi'ul Huda Bakalankrapyak Kaliwungu Kudus”**

B. Fokus Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Matholi'ul Huda Bakalankrapyak Kaliwungu Kudus” survei ini berfokus pada aktor, lokasi dan kegiatan yang disurvei. Informan penelitian ini ialah

Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, Vol. 1 No. 1, diakses pada 10 Maret 2019, (Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, 2013), hlm. 90.

¹⁵ Hasil Observasi Awal di MI NU Matholi'ul Huda Bakalankrapyak Kaliwungu Kudus, tanggal 12 Maret 2019.

¹⁶ Hasil Observasi Awal di MI NU Matholi'ul Huda Bakalankrapyak Kaliwungu Kudus, tanggal 12 Maret 2019.

¹⁷ Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Vol. 01 No. 01, diakses pada 9 Desember 2019, (Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, 2013), hlm. 27.

kepala, guru, staff di MI NU Matholi'ul Huda dimana kegiatan yang diteliti yaitu pola kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala MI NU Matholi'ul Huda Bakalankrapyak Kaliwungu Kudus.

C. Rumusan Masalah

Latar permasalahan yang sudah diberikan, memunculkan pertanyaan dimana hal ini dirumuskan dalam rumusan masalah yaitu, bagaimana kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Matholi'ul Huda Bakalankrapyak Kaliwungu Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Melalui permasalahan yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Matholi'ul Huda Bakalankrapyak Kaliwungu Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Kajian ini diharapkan membawa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, yaitu mendeskripsikan pola kepemimpinan Kepala madrasah di MI NU Matholi'ul Huda.
2. Manfaat Praktis
Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu :
 - a. Sekolah
Bagi sekolah, penelitian ini menjadi bahan masukan bagi lembaga pendidikan umum, khususnya yang menjadi tempat penelitian ini dilakukan, sehubungan dengan kepemimpinan demokratis para pemimpin madrasah.
 - b. Kepala Madrasah
Bagi pimpinan madrasah, penelitian ini selalu antusias dan membantu menginformasikan kepada pimpinan madrasah, yang bisa memberi contoh pemimpin yang baik, efektif dan demokratis.
 - c. Pendidik
Bagi pendidik, penelitian ini bermanfaat sebagai motivasi untuk meningkatkan kompetensi pendidik untuk lebih baik.
 - d. Siswa
Bagi siswa, riset ini bisa meningkatkan sikap kepemimpinan siswa.

- e. Peneliti
Penelitian ini meningkatkan pemahaman mengenai pola kepemimpinan kepala Madrasah.
- f. Peneliti lain
Hasil yang didapatkan bermanfaat menjadi sumber dan dikembangkan yang ingin meneliti kasus serupa tentang kepemimpinan direktur madrasah.

F. Sistematika Penulisan

Hasil riset ini disajikan kedalam suatu dokumen yang tersusun secara sistematis sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan didalamnya berupa “latar belakang masalah, bidang studi utama, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan deskripsi sistematis.

Bab II Landasan Teori, didalamnya membahas teori tentang kepemimpinan demokratis, kompetensi pendidik, kepemimpinan demokratis kepala madrasah dalam peningkatan kompetensi pendidik, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

Bab III Metode penelitian meliputi jenis dan pendekatan survei, lokasi survei, topik dan objek, teknik perolehan data, dan teknik analisis data..

Bab IV Hasil dan Pembahasan Survei memberikan gambaran utama survei, deskripsi data survei, dan analisis data survei.

Bab V Kesimpulan Berisi Kesimpulan dan Saran.