

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan berbagai aktivitas dan sistem, yang salah satunya adalah manajemen. Dalam menentukan kemajuan pendidikan manajemen sangat penting karena manajemen sebagai suatu penggerak dalam proses pendidikannya, sehingga dalam pelaksanaan pendidikan tidak akan pernah terlepas dari manajemen. Karena tanpa adanya manajemen, pendidikan menjadi tidak jelas ukurannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, baik tujuan yang dirumuskan dalam SISDIKNAS ataupun tujuan yang dirumuskan dalam lembaga pendidikan itu sendiri serta dengan adanya manajemen bahwa pendidikan akan menentukan efisiensi dan efektifitas suatu pendidikan.¹

Lembaga pendidikan hendaknya harus dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik oleh pendidik dan tenaga kependidikan, mengingat sebagaimana kita ketahui bahwa lembaga pendidikan merupakan salah satu wadah pembangunan nasional yang kaitannya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Manajemen dalam lembaga pendidikan merupakan aktivitas pekerjaan guna mencapai sebuah tujuan dalam mencapai visi dan misi. Karena manajemen merupakan proses bekerja sama dengan dan melalui individu atau kelompok serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasinya.²

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala madrasah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2011) 6.

² Syafaruddin dan Anzizhan, *Sistem Pengambilan Keputusan dalam Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2004) 53.

pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat.³

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa sangat besar peranan dan fungsi manajemen dalam suatu organisasi lembaga pendidikan. Keberhasilan manajemen tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan seorang Manajer yaitu kepala madrasah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di Madrasah. Kepala madrasah salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya kinerja guru. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan dan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁴

Sejalan dengan itu, peranan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam pertumbuhan dan perkembangan pendidikan yakni untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Kepala sekolah dan guru beserta tenaga kependidikan lainnya dituntut untuk berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan kualitas profesinya dengan harapan memperoleh pengetahuan baru. Kepala Sekolah juga bertindak sebagai seorang pendidik yang bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah.⁵

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dan memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf, dan siswa demi kemajuan dan memberikan inspirasi madrasah dalam mencapai tujuan. Selain kepala sekolah, guru juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan karena pekerjaan guru mengajar siswa.

Seorang guru sangat berperan sekali dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu guru harus mendapatkan perhatian yang lebih utama dari kepala madrasah sebagai pemimpin di

³ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2013) 237-238

⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004) 25.

⁵ Yogi Irfan Rosyadi, Pardjono, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut*, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 1, April 2015, 125.

Madrasah. Dengan adanya perhatian maka guru bisa meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar atau kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Agar guru dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.⁶

Pelaksanaan pendidikan di madrasah, guru mempunyai peran yang sangat penting dan menentukan, karena guru yang memulai dan mengakhiri setiap interaksi belajar mengajar yang diciptakannya. Oleh karena itu, guru sebagai tenaga profesional harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis, salah satunya adalah sistem pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas merupakan cara menciptakan kondisi yang harus diciptakan untuk mencapai optimalisasi pendidikan.

Guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, lingkungan yang nyaman dan aman, memberikan rasa tenang, sehingga siswa betah belajar di dalam kelas, dan lain sebagainya. Selain itu sebagai pendidik profesional, guru dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi serta memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini agar pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan juga tujuan dari pendidikan itu dapat tercapai. Guru merupakan komponen penting untuk terlaksananya pembelajaran secara baik. Untuk itu guru harus mempunyai kinerja yang baik.

Sebagaimana dalam undang-undang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 dinyatakan 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.⁷

⁶ Helmawati, *Pendidik Sebagai Model*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016) 4

⁷ Undang-undang Republik Indonesia, tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1, No. 14 Tahun 2005.

Dengan demikian untuk menciptakan iklim kinerja profesional kepada guru sangat dibutuhkan peran kepala madrasah dalam menerapkan tahapan kegiatan manajemen pendidikan, sesuai yang dikemukakan oleh Terry dalam Syafaruddin diantaranya yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan), dan *Controlling* (pengawasan).⁸

Hasil observasi pertama pada lokasi penelitian yaitu di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara dan sempat berbincang mengenai Manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru dengan bapak Kamal Muqoddas S.S., S.Pd sebagai Kepala Madrasah MA Terpadu Daaruttauhid Jepara sebagai berikut: seorang kepala madrasah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi dalam membina sumber daya manusia (SDM) khususnya terkait dengan kinerja guru. Dalam manajemen kinerja guru kepala madrasah memiliki peran dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan yang mencakup: penguasaan bahan ajar oleh guru, kemampuan guru mengelola pembelajaran dan komitmen guru dalam menjalankan tugas. hal tersebut harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat.⁹

Tugas kepala madrasah selaku pimpinan adalah membangun karakter, melakukan proses, dan penilaian terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan rentetan dari kepemimpinan kepala madrasah dalam memajemen seluruh komponen madrasah terutama tenaga kependidikannya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan motivasi terhadap guru yang berupa *reward* sebagai bentuk apresiasi kepala madrasah terhadap performa guru. Artinya manajemen kepala madrasah dengan kinerja guru sangat erat kaitannya dalam menentukan tujuan pendidikan yang menjadi target utama dalam pendidikan.¹⁰

⁸ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005) 60.

⁹ Hasil Observasi dan wawancara dengan bapak Kamal Muqoddas S.S., S.Pd sebagai Kepala Madrasah MA Terpadu Daaruttauhid Jepara pada tanggal 08 Mei 2021

¹⁰ Rosdina, Murniati, Yusrizal, *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada Sd Negeri 2 Lambheukabupaten Aceh*

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru di madrasah maka dibutuhkan peran kepala madrasah dalam memimpin membuat sebuah program yang terencana dengan baik, sehingga diharapkan kinerja guru juga akan meningkat. MA Terpadu Daaruttauhid Jepara merupakan lembaga pendidikan yang ada di daerah kabupaten Jepara, sebagai sebuah lembaga pendidikan pasti memerlukan tenaga-tenaga profesional yang memiliki kinerja yang baik dalam memajukan madrasah tersebut. Oleh karena itu program meningkatkan kinerja guru merupakan sebuah keharusan yang harus dilaksanakan.

Di sini peneliti melakukan penelitian yang memfokuskan pada Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara. Karena penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana manajemen yang dilakukan kepemimpinan kepala Madrasah dalam mengelola dan menggerakkan pendidik di lembaga yang dipimpinnya sekaligus menjelaskan secara jelas mengenai program meningkatkan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala madrasah.

Hasil observasi pertama pada lokasi penelitian yaitu di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara dan sempat berbincang mengenai Manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru dengan bapak Kamal Muqoddas S.S., S.Pd sebagai Kepala Madrasah MA Terpadu Daaruttauhid Jepara sebagai berikut: Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik di Madrasah, kepala madrasah terus melakukan pembinaan, terlihat dari berbagai program pembinaan tersebut yakni pelatihan dan workshop tentang media dan model pembelajaran, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), bimbingan dan penyuluhan ASN (Budaya kerja: integritas, profesionalitas, inovasi tanggung jawab, dan keterlaksanaan) yang diselenggarakan oleh madrasah tersebut untuk meningkatkan kualitas guru dalam menjalankan tugas dan perannya agar terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Pelaksanaan berbagai program tersebut sebagai salah satu fungsi manajemen yang dilakukan oleh kepemimpinan kepala madrasah dalam membina para guru.¹¹

Besar, Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 3, No. 2, Mei 2015, hlm. 70

¹¹ Hasil Observasi dan Wawancara dengan bapak Kamal Muqoddas S.S., S.Pd sebagai Kepala Madrasah MA Terpadu Daaruttauhid Jepara pada tanggal 08 Mei 2021

Pernyataan diatas sesuai dengan pengamatan peneliti pada saat melakukan observasi awal bahwasanya terlihat Kepala Madrasah MA Terpadu Daaruttauhid Jepara dalam menjalankan manajemen kepemimpinannya berupaya melakukan peningkatan terhadap kualitas peserta didik MA Terpadu Daaruttauhid Jepara, banyak sekali program penyuluhan yang diselenggarakan oleh madrasah yaitu penyuluhan dan pelatihan UKS, penyuluhan sosialisasi narkoba, serta program kegiatan lainnya dengan tujuan membentuk watak, mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang berakhlak mulia, sehat, berilmu dan menjadi warga Negara yang bertanggung jawab, sebagai wujud dari pengaplikasian tugas dan peran guru MA Terpadu Daaruttauhid Jepara.¹²

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan Madrasah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan prestasi siswa melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.¹³

Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dengan bapak Kamal Muqoddas S.S., S.Pd sebagai Kepala Madrasah MA Terpadu Daaruttauhid Jepara sebagai berikut: dijumpai bahwa masih terdapat problem atau kendala yang dihadapi sehingga terjadi tidak stabilnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun telah dilakukan upaya peningkatan kinerja guru, hal ini terlihat saat kepala madrasah melakukan supervisi baik dengan pemberitahuan terlebih dahulu maupun tanpa pemberitahuan. Selain itu sebagian kecil guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik masih menggunakan jalan pintas dalam proses belajar mengajar. Seperti memiliki pengetahuan yang mendalam tetapi belum tepat cara mengajar yang baik kepada anak didik, dan metode pembelajaran yang digunakan terlalu monoton, serta kurangnya kemampuan

¹² Hasil observasi di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara pada tanggal 08 Mei 2021

¹³ Suyitno, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa*, (Blitar: FKIP Universitas Islam Blitar, 2017) 6.

guru dalam penggunaan ragam teknologi pembelajaran yang memadai. Selain itu, masih dijumpai guru yang mengajar belum sesuai kualifikasi akademiknya dengan mata pelajaran yang diajarkan, meskipun guru tersebut memiliki keahlian pada mata pelajaran yang diajarkan. Akan tetapi, hal ini sedikit banyak akan sangat mempengaruhi kinerja guru.¹⁴

Terkait dengan persoalan tersebut, Guru merupakan faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan implementasi kurikulum, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya peserta didik dalam belajar. Dengan demikian manajemen kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di madrasah dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja para guru. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis serta uraian fakta di atas dan mengingat pentingnya manajemen kepemimpinan kepala madrasah yang mengatur penyelenggaraan lembaga madrasah tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara**”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis membatasi permasalahan yaitu tentang “Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara”.

Dalam penulisan penelitian ini peneliti membatasi masalah bertujuan agar tidak keluar dari pembahasan yang telah ditetapkan dalam penelitian. Penelitian ini lebih difokuskan kepada Manajemen kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasahnyanya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

¹⁴ Hasil Wawancara oleh peneliti dengan bapak Kamal Muqoddas S.S., S.Pd sebagai Kepala Madrasah MA Terpadu Daaruttauhid Jepara pada tanggal 08 Mei 2021

1. Bagaimana Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara?
2. Bagaimana Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara?
3. Apa saja hambatan Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka kegiatan penelitian ini mempunyai tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara.
2. Untuk mengetahui Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara.
3. Untuk mengetahui hambatan Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini meliputi manfaat praktis maupun manfaat teoritis, baik secara akademik, social kemasyarakatan maupun wawasan dalam dunia Islam. Adapun penjelasannya manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara praktis harapan penulis penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya, orang tua, keluarga, kerabat, dan handai tolan dan serta lingkup Lembaga Pendidikan pada umumnya. Baik manfaat dari segi theologis dan sosiologis dengan mengetahui tentang manajemen kepemimpinan kepala madrasah MA Terpadu Daaruttauhid Jepara.

2. Manfaat Praktis

- a. Segi Akademik

Harapanya penelitian penulis ini akan memberikan beberapa kontribusi di lingkungan aktivitas akademik IAIN Kudus, diantaranya:

- 1) Dapat di jadikan sumber referensi yang berkaitan dengan manajemen dan pengelolaan kepala Madrasah.
 - 2) Dapat di jadikan sebagai khasanah ilmu pengetahuan yang bersumber dari ilmuwan Pendidikan.
- b. Segi Social Kemasyarakatan
- Harapan peneliti dapat memberi wawasan baru terhadap lingkup Lembaga Pendidikan, khususnya social kemasyarakatan.

F. Sistematika Penulisan Tesis

Sistematika penulisan skripsi dimaksud untuk memberikan gambaran tentang dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Berisi halaman, sampul, nota persetujuan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, dan daftar isi.

2. Bagian Isi

Pada bab ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, mulai dari bab satu sampai bab lima karena saling berkaitan, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari 6 (enam) sub bab, meliputi: Latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari 3 (tiga) sub bab, meliputi: pada sub bab pertama ini penulis membahas deskripsi pustaka yang didalamnya terdiri dari 4 (empat) sub bab meliputi: sub bab pertama membahas tentang manajemen, kepemimpinan, islamic human recources, kinerja karyawan.

Pada sub bab kedua membahas penelitian terdahulu dan sub ketiga membahas kerangka teori.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari 6 (enam) sub bab, meliputi: jenis penelitian dan pendekatan, sumber data, lokasi penelitian,

instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisikan gambaran obyek penelitian, hasil yang diperoleh dari penelitian yaitu mengenai Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab lima berupa analisis serta pembahasannya yaitu mengenai Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Terpadu Daaruttauhid Jepara..

BAB VI : PENUTUP

Bab enam berupa penutup yang berisi simpulan dari hasil pembahasan serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

