

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Zaman sekarang ini banyak pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang hebat. Kepemimpinan hebat berasal dari seorang pemimpin yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yaitu salah satunya dapat mengelola program lembaga pendidikan dan *stake holders* didalamnya dengan manajemen. Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan dengan maksimal, demikian juga dengan lembaga pendidikan.<sup>1</sup>

Kepemimpinan hebat adalah kepemimpinan yang mampu membawa lembaga pendidikannya menuju lembaga yang maju dan berkembang serta dapat bersaing di era modern saat ini. Selain itu kepemimpinan hebat, dia yang selalu memberikan motivasi kepada *stake holders*, mampu memimpin dengan hati, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan, dan selalu mengutamakan kerjasama. Pemimpin sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan berkembangnya lembaga pendidikan maupun lembaga lainnya. Kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin bisa membawa arah ke lebih baik guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, jika seorang pemimpin tidak mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik maka lembaga akan menjadi kurang

---

<sup>1</sup> Zulkarnaen Jafar, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Islam Terpadu Al-Fityan Kabupaten Aceh Besar*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Vol. 6, No. 1, Februari 2018.

maju dan berkembang. Semua dari pemimpin, pemimpin lah yang mampu membawa lembaga pendidikan ke arah yang lebih baik dan berkualitas. Dalam upaya menghasilkan sekolah yang berkualitas, banyak faktor yang terlibat di dalamnya, salah satu peranan yang sangat menentukan adalah kepala sekolah.<sup>2</sup>

Kepala sekolah atau kepala madrasah adalah pemimpin yang mempunyai peranan sangat besar dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap pengembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional guru ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. disamping itu, kepala sekolah atau madrasah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Pemimpin harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan penuh semangat. Ini berarti ia harus mampu membagi wewenang dalam mengambil keputusan, sebab tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan kepala sekolah sangat banyak. Agar tugas berhasil dengan baik, kepala sekolah perlu melengkapi diri dengan pengetahuannya tentang kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok, yaitu untuk kepentingan pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah merupakan aktivitas kepala sekolah atau madrasah kesehariannya disibukkan dengan kegiatannya memengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah,

---

<sup>2</sup> Ismuha, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 4, No. 1, Februari 2016.

mereka adalah guru dan staf yang ada di sekolah. pemimpin bekerja sama dengan orang-orang baik individu maupun kelompok untuk memikirkan dan memecahkan masalah mutu pendidikan di sekolah. yang menjadi perhatian utama atau yang diprioritaskan dalam aktivitasnya adalah memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya.

Kepemimpinan dalam bahasa inggris sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut dengan kepemimpinan atau *leadership*. Dalam kata kerja *to lead* tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempolopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, mempolopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Hal ini dikemukakan oleh Suprayogo dalam Buku Kepemimpinan Kepala Sekolah penulis Sowiyah.<sup>3</sup>

Sedangkan menurut istilah kepemimpinan adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya. Kepemimpinan lebih tertuju pada gaya seorang pemimpin dalam memimpin. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin

---

<sup>3</sup> Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, cet. Ke-1, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016). Hal. 12

dalam sifat-sifat sebagai berikut: (1). Jujur, (2). Percaya diri, (3). Tanggung jawab, (4). Berani mengambil resiko dan keputusan, (5). Berjiwa besar, (6). Emosi yang stabil, dan (7). Teladan.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat luas sekali bagi suatu individu. Sebuah solusi dapat diberikan dengan keterlibatan dan bantuan orang lain. Untuk memenuhi tugas dan tuntutan tak terbatas, sumber daya yang dikumpulkan kepala sekolah adalah suatu alternatif praktis. Suatu pendekatan bersama atau tim dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kepemimpinan, menurut Ibtisam Abu-Duhou. Disini kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah ( guru, siswa, dan staf) agar mau bekerja bersama, melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Dalam meningkatkan kinerja guru, sebelumnya pemimpin harus meningkatkan kinerjanya terlebih dahulu sebagai seorang pemimpin. kinerja pemimpin yaitu sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan maupun organisasi harus bisa mempunyai jiwa kepemimpinan dalam meningkatkan kinerjanya. Salah satu kinerja pemimpin yaitu mengelola lembaga pendidikan menjadikannya sebagai lembaga favorite, input dan outputnya baik, dan membawa ke arah yang lebih baik, jika pemimpin mampu meingkatkan dan berhasil menjadikan lembaga pendidikan maju dan berkembang, maka pemimpin bisa dikatakan sudah meningkatkan kinerjanya dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Meningkatkan kinerja dengan selalu bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan menjadikan sebuah keberhasilan terhadap dirinya sendiri maupun lembaga pendidikan. Pemimpin yang mampu meningkatkan kinerjanya, bisa meningkatkan kinerja para guru, staf, maupun meningkatkan para siswa dalam pembelajaran. Kesemuanya itu bisa dilakukan dengan berbagai cara atau program yang sudah dibuat dan bertujuan untuk meningkatkan kembali semangat dalam bekerja menjalankan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya mengikuti beberapa program yaitu seperti pelatihan-pelatihan kerja, pelatihan meningkatkan profesional guru, atau bahkan mengikuti diklat negara yang bertujuan membangun kembali kedisiplinan dalam sehari-hari maupun dalam bekerja, dan bisa mengikuti seminar motivasi yang bertujuan untuk membangun semangat diri dalam meningkatkan kinerjanya. Program seperti diatas dapat menciptakan peningkatan kinerja para guru dengan baik dan profesional.

MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung merupakan lembaga pendidikan swasta beragama islam dengan dibawah naungan NU Kalidawir. MTs Aswaja terletak di desa Tunggangri, Kecamatan Kalidawir Kabupaten Tulungagung. Salah satu hal yang menarik didalam MTs Aswaja Tunggangri yaitu pemimpinnya. Pemimpin MTs Aswaja Tunggangri selalu memenuhi kebutuhan para guru, staf, dan peserta didik. Selain itu, kepemimpinan MTs Aswaja selalu memberikan keakraban kepada guru dan staf. Tidak heran jika pemimpin beranggap dirinya menjadi teman bukan pemimpinnya. Sebagai pemimpin juga harus memenuhi kebutuhan para guru dan staf seperti halnya

kebutuhan staf tata usaha dengan membutuhkan kipas angin dalam ruangnya, maka sebagai pemimpin harus memenuhi keinginan dan kebutuhannya tersebut dengan tujuan dapat meningkatkan kembali semangat kerja. Pemimpin berhak memberikan apa yang dibutuhkan dan diinginkan para guru dan staf nya jika hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja. Kesemuanya itu sangat berpengaruh dalam kinerja guru dan staf untuk membantu pemimpin dalam mengembangkan lembaga pendidikan.

## **B. Fokus Penelitian**

Agar penelitian memiliki tujuan dan ruang lingkup yang jelas, maka permasalahan di dalam penelitian dapat difokuskan sebagai berikut :

1. Perencanaan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung.
2. Pelaksanaan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung.
3. Evaluasi manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung?

2. Bagaimana Pelaksanaan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung?
3. Bagaimana Evaluasi manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas, tentu ada tujuan yang diharapkan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perencanaan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung.
3. Untuk mengetahui evaluasi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Aswaja Tunggangri Kalidawir Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian itu sendiri untuk menyelidiki suatu penelitian dalam keadaan percobaan atau observasi. Jika penelitian ditiadakan, maka kegunaan penelitian tersebut tidak bisa diterima oleh siapapun. Penelitian ini diharapkan

memberikan kontribusi baik dalam aspek teoritis maupun praktis.

Pemaparannya yaitu sebagai berikut:

### **1. Secara teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah menumbuhkan kompetensi manajerial kepala madrasah agar bisa menciptakan kinerja guru dengan profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidik dengan baik dan profesional. Hal ini bisa menjadikan lembaga pendidikan semakin maju dan berkembang.

### **2. Secara praktis**

Penelitian tentang kompetensi manajerial diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis yaitu sebagai berikut:

#### **a. Bagi lembaga pendidikan**

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan sebuah citra yang baik melalui kompetensi manajerial untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

#### **b. Bagi kepala madrasah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan terhadap kinerja kepala madrasah agar bisa menjadi kepala madrasah yang mampu meningkatkan kualitas kinerja guru dengan baik dan profesional.

#### **c. Bagi guru**

Penelitian ini diharapkan memberikan dorongan terhadap kinerja guru untuk lebih mengoptimalkan tugas dan tanggung jawabnya.



d. Bagi siswa

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi siswa, karena dengan kompetensi manajerial kepala madrasah yang baik, maka sangat berpengaruh dalam pembelajaran siswa pada saat disekolah.

e. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi mengenai kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

## **F. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah yang ditulis di dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan pengertian atau tentang istilah-istilah yang terdapat dalam penelitian secara terperinci dan mudah diamati. Penegasan istilah di dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu penegasan konseptual dan penegasan operasional.

### **1. Penegasan konseptual**

Penegasan konseptual dalam penelitian ini adalah:

a. Kompetensi manajerial

Kompetensi pada dasarnya menunjukkan kesamaan pemahaman bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya dengan komponen-komponen yang dimiliki diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi biasa menjadi wahana

untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang mendorong untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen sumber daya manusia khususnya.

Secara garis besar, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan merinci standard masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjelaskan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai kualitas profesional dalam bekerja. Manajerial adalah perpaduan seni dan ilmu untuk mengatur dala segala sesuatunya dengan benar. Dalam pelaku tersebut adalah seorang manajer. Manajer merupakan seseorang yang bertindak sebagai perencana, pengorganisasian, pengarah, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Sedangkan itu, manajemen adalah prosesnya. Proses terhadap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi.<sup>4</sup>

Kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah atau kepala madrasah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien dengan proses manajemen yaitu *planning, pengorganizing, actualing, dan crontoling*. kompetensi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu profesi atau pekerjaan. Kompetensi adalah

---

<sup>4</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, ..... hal.14.

seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kepala sekolah dapat diartikan sebagai gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.<sup>5</sup>

b. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 bahwa :

“Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah.” namun kenyataannya masih banyak yang tidak memenuhi kriteria tersebut, karena tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara pendidikan maupun administrasi sekolah dengan baik.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. jabatan kepala madrasah menuntut suatu tanggung jawab yang sangat besar, oleh karena itu keprofesionalan adalah

---

<sup>5</sup> Kumiati, *Hubungan Antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Kemampuannya dalam Aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Dengan Mutu Pengelolaan SMA NEGERI 21 MAKASSAR*, Jurnal Idarah, Vol. II, No. 1, Juni 2018

merupakan keniscayaan, sehingga kualitas yang tinggi dapat terwujud.<sup>6</sup>

c. Meningkatkan kinerja guru

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestas, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.<sup>7</sup>

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Meningkatkan kinerja guru bukan berarti harus lepas dari semua tanggung jawabnya, justru dengan gigih dan semangat melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan memberikan tingkatan lebih tinggi terhadap kinerjanya.

Dalam meningkatkan kinerja guru harus melaksanakannya dengan manajemen. Seperti halnya manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen

---

<sup>6</sup>Maryatin, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam*, Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 2, Desember 2013

<sup>7</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru*, cet. Ke-1, (Sukabumi : CV Jejak, 2018), hal. 11-13.

yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen.<sup>8</sup>

## **2. Penegasan operasional**

Adapun penegasan istilah operasional dalam penelitian yang berjudul “kompetensi manajerial kepala madrasah alam meningkatkan kinerja guru” ini adalah bagaimana kepala madrasah menerapkan manajerialnya dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru secara profesional. Dalam hal ini proses kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulis skripsi harus sesuai dengan kebijakan perguruan tinggi, serta harus terinci dan sistematis. Penulis menyusun skripsi ini terbagi dalam 6 bab, yang mana masing-masing bab terdiri dari sub bab yang saling berkaitan dengan yang lain. Sistematika pembahasan di diskripsikan sebagai berikut :

1. Bab I pendahuluan. Terdiri dari konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

---

<sup>8</sup>Ahmad Zubair, *Manajemen peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Manajer Pendidikan, Vol. 11, No. 4, Juli 2017

2. Bab II adalah kajian teori yang berisi uraian pembahasan teori serta berkaitan dengan judul penelitian yaitu terdiri dari kompetensi manajerial, kepala sekolah, dan peningkatan kinerja guru.
3. Bab III adalah metode penelitian yang terdiri dari pembahasan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan, dan tahap-tahap penelitian.
4. Bab IV adalah hasil penelitian yang terdiri dari pembahasan temuan data dan penelitian. Bab V adalah pembahasan yang di dalamnya mencakup uraian hasil analisis data yang ditemukan peneliti dalam penelitiannya.
5. Bab VI adalah penutup. Yang di dalamnya mencakup kesimpulan, pembahasan penelitian, dan saran-saran serta penutup.