

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang di pimpin. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Sebagaimana di ketahui bahwa pemimpin harus selalu dapat memotivasi anggota organisasi perguruan tinggi untuk melakukan perbaikan-perbaikan mutu. Tetapi kalau setiap kali dan dalam setiap hal harus memberi perintah atau pengarahan, itu akan menimbulkan kesulitan. Kalau setiap melakukan pekerjaan dengan baik itu harus dengan perintah pimpinan, dan kalau tidak ada perintah pemimpin tidak dilakukan pekerjaan dengan baik, maka perbaikan mutu kinerja yang terus menerus akan sulit di wujudkan. Oleh karena itu agar kepemimpinan itu selain untuk memberi pengarahan atau perintah tentang hal-hal yang perlu di tingkatkan mutunya, juga perlu digunakan untuk menumbuhkan motivasi intrinsic, yaitu menumbuhkan kesadaran akan perlunya setiap orang dalam perguruan tinggi itu selalu berupaya meningkatkan mutu

kinerjanya masing-masing secara individual maupun bersama-sama sebagai kelompok ataupun sebagai organisasi.¹

Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut undang-undang nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1) *Tugas Kependidikan* bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan ayat (2) Tenaga Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran, fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berorientasi bahwa, dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi, pendidik memegang peranan yang sangat penting. Sedangkan pengertian pendidik adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu pendidik harus memiliki standart kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggungjawab wibawa, mandiri dan disiplin.²

¹ Hardi Mulyono, Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi, *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol. 3 No. 1 2018, hlm. 291.

² Sudiartono, Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira, *Jurnal Pendaia*, Vol. 2 No. 1, Juni 2020, hlm. 91.

Pengembangan tenaga kependidikan dalam suatu organisasi pendidikan mutlak dilaksanakan oleh pemimpin dari suatu lembaga tersebut. Demi mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan, guru harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas pengembangan yang paling utama. Persaingan yang semakin ketat saat ini memerlukan keuletan, kesabaran, kemampuan mengantisipasi, kecepatan, dan ketepatan berpikir serta bertindak agar tetap dapat berperan aktif di dalam proses pendidikan itu sendiri.

Dalam mengelola pengembangan tenaga kependidikan, seorang pimpinan atau kepala sekolah tidak lepas dari prinsip-prinsip manajemen. Menurut James A.F, Staner, manajemen ialah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengembangan tenaga kependidikan bukanlah tugas yang ringan, karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi juga mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, baik menyangkut dengan perencanaan, pendanaan, serta efisiensi dan efektivitas manajemen yang berkualitas sehingga dapat menjadi salah satu factor pembentuk pendidikan yang berkualitas.³

Fakta yang terlihat saat ini yang muncul di masyarakat salah satunya adalah seorang pemimpin yang telah menjalankan tugasnya dengan baik dan

³ Anas Harun, Pengembangan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Islamika*, Vol. 13 No. 2, 2013, hlm. 168.

tepat kepada bawahannya, sehingga kegiatan yang ada di lembaga pendidikan dapat terkendali dengan baik, meskipun timbulnya kesulitan dalam suatu kegiatan maka dapat di selesaikan dengan baik oleh pemimpin dan bawahan. Sehingga dalam suatu organisasi atau lembaga maka sangat dibutuhkannya dengan kepercayaan dan kerjasama yang baik. Kepemimpinan visioner diharapkan dapat membawa implikasi positif bagi lembaga pendidikan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui implikasi atau hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Peneliti melihat berdasarkan kepemimpinan visioner dapat membawa pengaruh positif dalam kinerja guru atau pegawai dapat dilihat dapat berjalan dengan sangat baik, bertanggungjawab, pelayanan administrasi yang baik. Lembaga pendidikan tersebut ialah Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat tema tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 Jombang.

Dalam lembaga pendidikan dilengkapi dengan adanya atasan atau pemimpin dan bawahan. Pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar kepada organisasi atau lembaga yang di pegang. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mempunyai banyak skill yang dapat memberikan dorongan atau motivasi bawahannya. Pemimpin juga tidak akan lepas dari prinsip manajemen, yakni perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan mengawasi. Dengan menerapkan prinsip manajemen dengan tepat,

maka tujuan yang di harapkan akan tercapai secara maksimal. Begitu juga dengan tenaga kependidikan, dengan adanya dukungan, dorongan dari pemimpin maka pelayanan administrasi dalam lembaga pendidikan akan berjalan secara maksimal dan baik untuk kedepannya.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang berdiri pada tahun 1968 yang terletak di Jln. Rejoso No. 1 Peterongan Jombang di bawah lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Darul Ulum. Yang sekarang lembaga tersebut di pimpin oleh Bapak Musthofa, S. Pd, M. Pd. I. Pada tahun 1955 PPDU membuka sekolah Guru Khusus putri yang dikenal dengan nama Muallimat 4 tahun dan selanjutnya di ganti menjadi Madrasah Muallimat 6 tahun. Dalam jangka waktu beberapa tahun PPDU membuka lagi Madrasah Muallimin untuk siswa putra. Pada tahun 1965 Muallimat dan Muallimin 6 tahun ada perubahan nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Wustho dan Madrasah Aliyah Atas. Menyadari betapa pentingnya bekal pendidikan umum selain mengaji Al-Qur'an dan pendalaman isi kandungan Al-Qur'an bagi Santri, maka mereka sangat perlu di bekai pendidikan formal yang dapat mengantarkan santri kita untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat luas yang telah di dasari dengan kemantapan ilmu di bidang agama yang baik.

Dengan memiliki ijazah formal/umum, santri alumni Pondok Pesantren dapat memasuki di berbagai lapangan pekerjaan secara luas baik instansi pemerintah maupun di perusahaan swasta. Hal demikian dapat dilihat oleh masyarakat bahwa alumnus pondok pesantren yang telah

memiliki ijazah formal dari Madrasah Aliyah yang didirikan oleh Departemen Agama lebih berbobot dalam segi pendalaman agaman maupun pengetahuan umumnya. Peraihan Madrasah Swasta menjadi Madrasah Aliyah Negeri merupakan realisasi dari ide/buah pikiran almarhum Dr. KH. MUSTA'N ROMLI dalam sidang khusus pengurus PPDU tanggal 28 Desember 1967 yang di hadiri Oleh yang pertama MACHFUDZ MA'SUM dan kemudian BAIDURI LUQMAN. Dalam sidang khusus tersebut menghasilkan suatu kesepakatan atau keputusan untuk menegerikan salah satu madrasah dilingkungan PPDU dan langkah selanjutnya ketua Yayasan memerintahkan Bapak Drs. MACHFUDZ MA'SUM dan Bapak BAIDURI LUQMAN untuk menghadap Kepala Inspeksi Pendidikan Agama Prop. Jawa Timur yaitu Bapak H. SOEDARKOEN untuk meminta informasi persyaratan usul penegerian Madrasah Aliyah.

Setelah kelengkapan bahan permohonan penegerian Madrasah Aliyah dapat diselesaikan dan telah dilengkapi dengan nota persetujuan dari Bupati Kepala Daerah Tk. I Jombang dan Kepala Inspeksi Pendidikan Agama Propinsi Jawa Timur.

Maka proses selanjutnya di teruskan ke Dep. Agama Pusat Jakarta cq. KASUBDIT IV, pada akhirnya Dep. Agama pusat Jakarta merealisi permohonan penegerian tersebut dengan menerbitkan Surat Keputusan Menteri Agama No. 67 tahun 1968 tanggal 11-04-1967, tentang penegerian MAAIN Rejoso Peterongan Jombang. Dalam acara peresmian penegerian MAAIN Rejoso diresmikan oleh pejabat Dep. Agama Pusat

Jakarta yaitu BP. NUR ASYIK,MA (kasudit IV) pada tanggal 11 April 1968.⁴

Dengan adanya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan maka mampu mempermudah dalam melaksanakan tanggungjawab kepala sekolah dengan tepat pada sasaran. Dengan terpenuhinya tenaga pendidik dan kependidikan yang professional dan tepat maka akan menarik orang tua atau calon peserta didik baru yang berminat untuk menggali ilmu di lembaga tersebut. Karena tertari dengan kualitas mutu pendidik yang maksimal.

Hal tersebut sudah terbukti bahwa madrasah ini di penuh dengan gudang prestasi yang di raih oleh peserta didik melalui lomba-lomba yang diikuti, baik bersaing dalam bidang akademik maupun non akademik.

Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang**”. Dengan tujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Potret Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang ?

⁴ MAN 2 JOMBANG, *Profil MAN 2 Jombang*, <https://man2jombang.sch.id/service/> yang di akses pada tanggal 18 November 2021 pukul 18;56.

2. Bagaimana Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang ?
3. Bagaimana Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui potret kepemimpinan kepala tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang.
2. Untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang.
3. Untuk mengetahui implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang” memiliki kegunaan dalam penelitian, kegunaannya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dari hasil penelitian tersebut, penulis mengharapkan adanya kegunaan yang banyak bagi pembaca dan masyarakat setempat dalam penelitian ini, khususnya dapat menambahkan wawasan yang luas bagi mahasiswa di bidang jurusan manajemen pendidikan, yang nantinya

dapat memimpin dan mengelola kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan baik dan benar, serta tepat pada sasaran.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga yang di teliti

Dengan adanya penelitian tersebut, maka dapat dijadikan sebagai bahan rujukan oleh lembaga yang di teliti dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan tersebut.

b. Bagi Kepala Madrasah.

Dengan ini di harapkan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala madrasah yang berada di lembaga tersebut, apakah kepemimpinannya sudah efektif atau bahkan belum mencapai batas maksimal yang di harapkan.

c. Bagi Peserta didik

Dengan adanya penelitian ini maka dapat memberikan dorongan kepada kepemimpinan kepala tata usaha dalam mengelola pelayanan pendidikan dengan tepat, yang nantinya akan membuat peserta didik menjadi lebih nyaman saat di lembaga pendidikan.

d. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis berharap bisa menjadi acuan atau referensi bagi peneliti yang akan datang, yang mana peneliti tersebut tertarik untuk menggali lebih jelas lagi tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

e. Bagi Pembaca

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini, maka akan banyak pembaca yang dapat menambahkan wawasan yang luas bagi pembaca dan dapat menambahkan ilmu atau pengetahuan yang didapatkan.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a. Kepemimpinan

Menurut pendapat Miftah Thoha menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.⁵

b. Kepala Madrasah

Menurut jurnal pendidikan menyatakan bahwa kepala madrasah merupakan orang yang memegang peran penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas sekolah atau madrasah.⁶

c. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut UU sisdiknas no. 20 tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan ketentuan pasal 39 ayat (2) UU No 20 Tahun 2003

⁵ Syamsu Q Badu dan Novianti Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Ideas Publishing, Gorontalo, 2017), hlm. 32.

⁶ Nurilatul rahmah Yahdiyani, dkk, peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan, *Journal of Eduaction, Psychology and Conselling*, Vol. 2, No. 1, 2020, hlm. 328.

pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan tenaga Kependidikan Pasal 1 angka 5 UU No 20 Tahun 2003 tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

2. Penegasan Operasional

Berdasarkan penegasan konseptual di atas, maka penegasan secara operasional yang dimaksud dari “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang” adalah langkah-langkah atau cara kepala madrasah di MAN 2 Jombang untuk menciptakan kinerja tenaga kependidikan yang bermutu dan berkualitas. Dalam hal ini lebih memfokuskan pada peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui pengawasan (*monitoring*) dan evaluasi, baik pada tenaga pendidik dan kependidikan. Pelaksanaan evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan kinerja para pendidik dan kependidikan dalam mengelola pendidikan di masa saat ini dan yang akan datang.

F. Sistematika Pembahasan.

Dalam suatu penelitian khususnya pada skripsi maka di perlukannya dengan sistematika pembahasan yang secara sistematis, dengan tujuan agar

penelitian dapat berjalan dengan lancar, tepat, dan sistematis. Dalam sistematika pembahasan skripsi terdapat bagian awal yang terdiri dari enam bab yang saling berkaitan serta bagian akhir. Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini selanjutnya yaitu:

BAB I Pendahuluan : Bab ini berisikan uraian tentang konteks penelitian, identifikasi dan batasan masalah, focus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan sebagai langkah awal dalam penulisan.

BAB II Kajian Pustaka : Bab ini berisikan uraian tentang kajian teori mengenai potret kepemimpinan kepala madrasah, kinerja tenaga pendidik dan tenaga pendidikan, implikasi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, serta penelitian terdahulu dan paradigma penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN : Bab ini berisikan uraian mengenai metode penelitian yang terdiri dari; jenis dan kehadiran penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan Tahap-tahap penelitian.

BAB IV Laporan Hasil Penelitian : Bab ini berisikan uraian mengenai tentang data dan temuan yang di dapatkan pada saat wawancara penelitian dengan menggunakan metode dan penyajian hasil data-data

penelitian, serta membahas mengenai analisis data sesuai dengan hasil penelitian penulis.

BAB V Pembahasan : Bab ini berisikan pembahasan dari berbagai hasil pengumpulan data dan analisa mengenai hasil dari lapangan yang kemudian dikaitkan dengan bab II.

BAB VI Konsep : Bab ini berisikan uraian tentang kesimpulan dan saran. Penulis memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian dan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, serta dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk menambah wawasan yang lebih luas.