

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan produktif. Salah satu tugas utama kepala madrasah adalah memastikan bahwa guru di bawahnya memiliki kinerja yang optimal. Kinerja guru memiliki dampak langsung pada prestasi siswa dan reputasi madrasah. Oleh karena itu, kepalamadrasah harus memiliki strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.¹

Penelitian ini akan membahas strategi kepemimpinan kepala madrasah yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di madrasah. Guru berperan penting dalam pencapaian tujuan madrasah. masalah kinerja menjadi di bawah sorotan semua pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerjanya Guru akan dirasakan oleh siswa atau orangtua siswa. Berbagai upaya telah dilakukan mencapai kinerja yang baik. Fakultas

¹Sovia Munaya, *Pengaruh Pembiasaan Shalat Dhuha Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Karakter Siswa Kelas V Di MI Ma'arif Kadipaten Ponorogo* (ponorogo: Jurusan pendidikan guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018).

harus benar-benar berkompeten di bidangnya dan pengajarnya Itujuga harus dapat memberikan layanan terbaik. Kinerja guruyang optimal dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini berbagai faktor, termasuk internaldan eksternal.

Oleh karena itu keberhasilan pendidikan memang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kelapa madrasah, tentunya hal ini berdampak pada segala aspek terutama kinerja guru utuk menunjang mutu pendidikan baik segi kualitas dan kuantitas. Di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) telah menimbulkan perubahan yang sangat cepat dalam kehidupan manusia terutama perubahan dalam lembaga pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan, sebagai agen peruabahan bukan hanya harus peka menyesuaikan diri melainkan pula dalam mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu. Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan dan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan kepala madrasah.²

Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan pembelajaran di sekolah hendaknya harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa keakraban, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif akan mendorong, mengukuhkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kepala madrasah adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus membangkitkan semangat,

² Hadiyatan Wasilah, "Upaya Mengatasi Tantangan Pendidikan Islam Pada Abad Xxi," *Tamaddun* 21, no. 1 (2020): 077, <https://doi.org/10.30587/tamaddun.v21i1.1379>.

percaya diri para guru, staf dan siswa. Agar mereka menerima dan memahami tentang tujuan sekolah secara antusias, bekerja sama, bertanggungjawab kearah tujuan yang telah ditentukan sekolah.

Kualitas kepemimpinan kepala madrasah merupakan pra-syarat berjalannya roda keorganisasian madrasah. Kepala madrasah yang tidak mempunyai kemampuan manajerial yang memadai akan mengalami kesulitan dalam menggerakkan seluruh komponen yang ada di sekolah yang ia pimpin. Untuk itu, dalam usaha meningkatkan mutu kepemimpinannya kepala madrasah perlu meningkatkan pengetahuan tentang konsep kepemimpinan. Kepala madrasah sebagai seorang manajer di madrasah harus bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian terhadap program pembelajaran di madrasah.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga seolah-olah kepemimpinan dipaksa untuk menghadapi berbagai macam faktor seperti struktur atau tatanan, kekuasaan dan lingkungan organisasi.³ dalam struktur organisasi lembaga pendidikan diperkukan seorang pemimpin yang mahir dalam menggerakkan organisasi.

Kepala madrasah/sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat

³ Salsabila Anindya Putri and Achmad Fathoni, "Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Tematik Dengan Pendekatan Terpadu Di Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 5898–5909,

mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsai untuk meningkatkan mutu sekolah.

Salah satu upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, efektif dan efisien. berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, reward dan punishment secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara professional.⁴

Strategi ini di upayakan agar usaha kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga guru tersebut dapat diarahkan kearah lebih baik agar lembaga pendidikan yang dipimpinnya dapat berjalan sesuai yang sudah ditentukan secara efektif dan efisien.

Salah satu keberhasilan madrasah terletak pada bagaimana kinerja atau keterampilan kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap maju

⁴ Lailatus Shoimah, Sulthoni, and Yerry Soepriyanto, "Pendidikan Karakter Melalui Pembiasaan Di Sekolah Dasar," JKTP - Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan 1, no. 2 (2018): 169–75.

mundurnya suatu madrasah yang ia pimpinnya. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan agar dapat mengembangkan dan memajukan madrasah secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel.⁵ Kepemimpinan pendidikan merupakan salah satu kekuatan sangat penting dalam rangka pengelolaan lembaga pendidikan yang efektif dan efisien. Esensi kepemimpinan pada hakikatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas pemimpin kepala madrasah/sekolah. Untuk mengategorikan keberhasilan kepala sekolah selalu ditekankan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu: keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual.

Peran guru sebagai salah satu pelaksanaan pendidikan di madrasah, tidak jarang ditemukan memiliki problem dilapangan terkait dengan kurangnya gairah dalam melaksanakan tugas, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja.

Dimana peran guru sangatlah penting dalam membentuk generasi bangsa yang berkualitas dan berguna untuk masyarakat, bangsa dan Negara.

⁵ Mona Novita, "Sarana Prasarana Yang Baik Menjadi Bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga Pendidikan, Sekolah Tinggi Agama Islam," *Nur El-Islam* 4, no. 2 (2017): 97-129.

Guru sesuai UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

Dalam hal ini, maka perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan ras bersahabat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Dengan perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerjasama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.⁶Kinerja kepemimpinan kepala madrasah merupakan sebuah upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat perkembangan zaman, khususnya dalam kemajuan ilmu pengetahuan teknologi, budaya dan seni.

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kinerja guru. Keefektifan guru hanya dapat dicapai bila para guru memiliki kinerja yang tinggi dan baik, bahkan pandangan yang lebih luas, mutu belajar siswa secara langsung juga dapat meningkat dikarenakan dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik.

⁶ Humaedah Huma, "Desain Pengembangan Kurikulum," *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ilmi* 4, no. 1 (2021): 47–59

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan diatas maka fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Tulungagung?
2. Bagaimana Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Tulungagung?
3. Bagaimana Evaluasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mengoptimalkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Tulungagung?
4. Bagaimana Hasil Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mendeskripsikan perencanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Tulungagung.
2. Untuk Mendeskripsikan Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Tulungagung.

3. Untuk Mendeskripsikan Evaluasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mengoptimalkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Tulungagung.
4. Untuk Mendeskripsikan Hasil Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Darul Hikmah Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini, ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, dapat menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sarana-prasarana bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis Empiris

- a. Bagi Guru, dapat dijadikan sebagai pedoman dan bahan acuan dalam pelaksanaan pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan pada tahun pelajaran yang akan datang.
- b. Bagi Murid, dapat meningkatkan motivasi, disiplin belajar, prestasi, merasa aman, nyaman, dan senang mengikuti pelajaran.
- c. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan dan mengetahui bagaimana sesungguhnya pengaruh sarana prasarana dengan keberhasilan belajar peserta didik, serta dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya dan yang relevan dengan permasalahan penelitian ini.

E. Definisi Istilah

Definisi operasional disini memiliki tujuan untuk memberikan pemaparan yang tepat, maka untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran pemahaman dalam judul penelitian diatas, definisi operasional dalam penelitian dibagi menjadi dua, yaitu penegasan konseptual dan penegasan operasional, yang peneliti dideskripsikan sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi dan menggerakkan para guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mencapai tujuan madrasah yang di rumuskan. Di dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu seorang kepala madrasah juga bertanggung jawab tercapainya pendidikan. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku. kinerja guru merupakan prestasi kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang guru atau sekelompok guru

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yangtelah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan.

2. Penegasan Operasional

Kepala madrasah merupakan seseorang yang diberi kepercayaan, tanggung jawab untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan, Peran seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya. Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpinakan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar. Begitu juga dengan kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan formal mempunyai peranan yang sangat penting dalam pemberdayaan tenaga kependidikan.

Kinerja guru kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawahbimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar Peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran. Maksud dari judul penelitian ini adalah kajian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mengatur, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi untuk meningkatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru di madrasah Aliyah Darul

Hikmah Tulungagung.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini berdasarkan pada buku pedoman skripsi.⁷ Memuat enam bab yang mana satu bab dengan bab yang lain terdapat keterkaitan, ketergantungan secara sistematis, yang artinya pembahasan dalam skripsi ini disusun secara berurutan dari bab pertama sampai bab enam, penyusunan secara sistematis ini sendiri bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi secara menyeluruh. Adapun sistematika pembahasan skripsi dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan yang mendeskripsikan terkait konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisi kajian pustaka atau teori yang membahas terkait judul penelitian sebagai dasar pembahasan pusat objek penelitian tersebut. Bab ini memuat penjelasan mulai dari manajemen strategis, kepala sekolah, karakter religius, penelitian terdahulu, dan paradigma penelitian.

Bab III, metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV, hasil penelitian yang berisi uraian analisis dari data dan termuan penelitian.

⁷ *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi, Artikel Ilmiah, & Makalah) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, (Tulungagung, Agustus 2021)*

Bab V, pembahasan yang berisi yang berisi uraian analisis data dan temuan penelitian yang dideskripsikan pada bab sebelumnya.

Bab VI, penutup yang berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian, saran-saran, dan penutup.