

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Madrasah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karna madrasah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan unik bahwa madrasah sebagai lembaga memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan madrasah memiliki karakter tersendiri di mana terjadi proses belajar mengajar dan tempat terselenggaranya pembinaan dan pengembangan kehidupan beragama, juga berperan dalam menanamkan rasa kebangsaan, dan mencerdaskan kehidupan bangsa, madrasah merupakan sekolah umum yang berdiri khas Islam.¹

Dengan peran dan sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, madrasah sebagai organisasi memerlukan pemimpin yang memiliki strategi, dan menentukan sumber daya manusia yang profesional dibidang kinerjanya untuk mewujudkan suatu visi dan misi lembaga. Prilaku organisasi yang perlu dilakukan oleh suatu lembaga madrasah agar terwujudnya tujuan yang diharapkan harus memahami konteks tentang prilaku organisasi tersebut. Prilaku organisasi, adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah-laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.²

¹ Nasution 96 : 2001, "At-Tajdid : Jurnal Ilmu Tarbiyah Peningkatan Kompetensi Guru," *Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017): 367.

² Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Pers, 1986), 5.

Tujuan dari perilaku organisasi dengan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru secara praktis dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Berikut hadist Rasulullah yang mengingatkan kita sebagai umatnya untuk patuh dan ta'at kepada pemimpin atau kepada orang yang ahli dalam suatu hal, yaitu sebagai berikut;

Rasullah Saw Bersabda :

عَنْ عَبْدِ بْنِ الصَّامِتِ قَالَ: دَعَانَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي مَاءٍ حَارٍّ فَأَمَرَ بِأَنْ يَبِيعَنَا عَلَى السَّمْعِ وَالطَّاعَةِ فِي مَنْشَطِنَا وَمَكْرَهِنَا وَعُسْرِنَا وَيُسْرِنَا وَأَسْرَةَ عَلَيْنَا وَأَنْ لَا نُنَازِعَ الْأَمْرَ أَهْلَهُ الْآنَ تَرَوْكُمْ أَبَوْحًا عِنْدَكُمْ مِنَ اللَّهِ فِيهِ بُرْهَانٌ.

Artinya : “Dari Ubadah Shamit berkata : Nabi Saw. Mengajak kami lalu kami membai’at beliau, maka beliau bersabda ; Apa yang ditetapkan pada kita ialah membai’at kita dengan mendengarkannya dan taat padanya baik dalam keadaan senang, susah, sukar, dan mudah, serta mengalahkan diri kita, dan tidaklah kita menarik perkara dari ahlinya kecuali kamu melihat kekafiran yang terang didepanmu, yang dari Allah terdapat bukti (dalil)”. (HR. Bukhari dalam Himpunan Hadist Pilihan).³

Penjelasan ini menjelaskan bahwa sesungguhnya setiap pemimpin adalah orang yang menggerakkan sebuah organisasi. Ia memiliki kewajiban untuk mengarahkan, memberi peringatan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, menasehati, membimbing, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum jika bawahannya melakukan kesalahan. Namun bawahannya bisa

³ Hussein Bahreisy, *Himpunan Hadits Pilihan Hadits Shahih Bukhari* (Surabaya: Al Ikhlas, 1992), 368.

tidak melaksanakan tugas yang diperintahkan pemimpin jika keluar dari hal-hal yang tidak baik.

Sebagai kepala madrasah yang memimpin lembaga harus memiliki strategi tepat pada sasaran dan berpengalaman dalam menyelesaikan masalah-masalah yang akan dihadapi. Pemimpin menurut Anorga adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain.⁴ Seorang pemimpin juga harus bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik ataupun tenaga kependidikan. Sebagai sumber daya yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang bisa bersaing, terampil, berinovasi dan bisa bekerjasama dalam berbagai aktivitas kinerja di madrasah.

Kepala madrasah secara professional untuk menghasilkan program-program pemerintah yang sedang dilaksanakan seperti otonomi daerah, desentralisasi pendidikan, manajemen berbasis sekolah, kurikulum berbasis kompetensi, kesemuanya itu menuntut peran serta kinerja kepala madrasah. Kepala madrasah juga berusaha menghasilkan sumber daya yang berkualitas tentu ada strategi kepala madrasah yang bisa merencanakan tindakan secara individual atau kelompok. Seorang pemimpin melaksanakan rencana-rencana kegiatan dan memberikan sumbangannya untuk menjadikan sebuah rencana suatu kenyataan, pemimpin itu menyampaikan rencana itu kepada sekutu-sekutunya, menjelaskan maksud dari kegiatan itu, mengatakan apa yang akan di buat oleh setiap anggota, berusaha untuk membangkitkan

⁴ Darwyansyah, *Manajemen Madrasah* (Jakarta: 2017, 2017), 48.

kegembiraan, dan berusaha untuk menyelesaikan setiap perselisihan dikalangan anggota-anggotanya.⁵

Untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik maka kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga harus bisa meningkatkan kualitas anggota-anggotanya, seperti memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, meningkatkan sumber daya manusia yang baik, serta bisa memakmurkan guru honorer menjadi guru yang bersertifikasi. Menurut Parida Srimaya, menjelaskan program serifikasi guru adalah program yang berisi tentang proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Guru yang telah mengikuti program sertifikasi dan dinyatakan lulus akan memperoleh sertifikasi profesi guru sebagai tenaga profesional. Secara garis besar program sertifikasi guru dibedakan menjadi dua, yaitu : Program sertifikasi untuk guru yang telah ada (guru dalam jabatan). Dan Program sertifikasi untuk calon guru.⁶

Dapat disimpulkan pada uraian di atas, kepala madrasah sebagai pemimpin harus bisa mengarahkan anggotanya terkhusus guru-guru yang belum mengikuti program sertifikasi agar dapat mengikuti program tersebut. Jika guru telah mengikuti program sertifikasi maka guru tersebut sudah dinyatakan sebagai tenaga yang profesional.

Manajemen strategi diarahkan untuk mengembangkan lembaga pendidikan madrasah agar benar-benar berdaya guna menjadi sebuah agen atau gerbong perubahan kehidupan masyarakat muslim di Indonesia, terutama melalui peningkatan kualitas administrative penyelenggaraan pendidikan dimadrasah, kualitas personalia atau ketenagaan, kualitas

⁵ G.R. Terry dan L.W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 192–93.

⁶ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP Press, 2010), 150.

pembelajaran dan lulusan madrasah.⁷ Disebut manajemen strategis karena aktivitas manajemen madrasah ini dilakukan oleh kepala madrasah dan tenaga pendidik yang melakukan kinerja di madrasahnyanya, seperti kepala madrasah memberikan motivasi kerja kepada guru dan guru bekerja dengan profesional sehingga kegiatan belajar mengajar di madrasah terlaksana dengan efektif dan efisien.

Kepemimpinan itu merupakan fenomena intraksi sosial yang kompleks, dan sering kali sulit dibaca. Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁸ Kepala madrasah adalah seorang pemimpin sekaligus penanggung jawab pertama di madrasah, oleh karena itu kepala madrasah harus bisa menentukan strategi untuk mengelola sebuah lembaga. Kepala madrasah mempunyai tugas untuk mengatur dan mengarahkan beberapa orang (bawahannya) yang berbeda-beda pemikiran, sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda.

Kemampuan manajerial secara optimal mampu membawa suasana kerja yang baik dan dinamis. Diperlukannya pemimpin yang memiliki strategi tepat yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya agar tercapainnya tujuan organisasi secara maksimal. Menciptakan karakter dan semangat serta profesionalisme kinerja guru juga banyak tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Para tenaga pendidik dan staf akan dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat jika kepala madrasah bisa menerapkan strategi kepemimpinannya secara efektif.

⁷ M Samsul Hady, *Seri Informasi Pendidikan Islam No 8 "Manajemen Madrasah"* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2001), 3.

⁸ Darwyansyah, *Manajemen Madrasah*, 48.

Begitu juga dengan profesionalisme kinerja guru perlu diperhatikan oleh kepala madrasah.

Dalam kajian manajemen pendidikan, kegiatan menggerakkan orang lain adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepala Madrasah selaku pemimpin memiliki peranan sangat besar dalam meningkatkan mutu guru. Guru sebagai tenaga pendidik dalam pendidikan memegang peranan penting dalam mewujudkan keberhasilan tujuan lembaga pendidikan yang berkualitas. Guru dituntut mampu melaksanakan program kegiatan pembelajaran madrasah sesuai dengan kualifikasi profesinya. Guru merupakan tenaga pendidik profesional bukan hanya mengajar, akan tetapi memiliki tugas untuk mendidik, membimbing, mengarahkan, menasihati, mengajak hal yang baik dan melatih serta menilai atau mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik.⁹

Berdasarkan pengamatan peneliti di MAN 1 Kota Serang, terdapat adanya permasalahan yang terjadi dengan strategi kepala madrasah yang terkait dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru kurang berjalan dengan baik. Disamping itu, di MAN 1 Kota Serang juga terdapat beberapa masalah yakni kurangnya motivasi kepala madrasah kepada guru dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru meliputi (kurangnya sumber daya manusia, fasilitas madrasah). Adapun kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan strategi belum di laksanakan secara efektif dengan melihat kurangnya kerja sama kepala madrasah dengan dewan guru yang ada di madrasah, sehingga terjadinya permasalahan kecil terjadi, seperti pemakaian fasilitas madrasah infokus yang tidak semua guru bisa

⁹Anita Oktavia, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Gurudan Tenaga kependidikan Dimadrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan," *Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/* 7 (2019): 19.

menggunakannya melainkan harus berganti-gantian dengan guru yang lain. Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa permasalahannya ada pada strategi kepala madrasah. Bahwa strategi kepala madrasah belum di miliki secara menyeluruh oleh Kepala Madrasah MAN 1 Kota Serang. Kegiatan penelitian Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru ini yakni pada upaya kepala madrasah dalam mengatur mengarahkan, memberi peringatan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, menasehati, membimbing, memerintah, melarang, bekerja keras dan pantang menyerah dalam mencari solusi ketika menghadapi masalah untuk peningkatan pendidikan terkhususnya yang ada di MAN 1 Kota Serang.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang sudah diuraikan, peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Maka peneliti memilih judul ”**Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru Di MAN 1 Kota Serang.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di cari pemecahanya melalui penelitian, adapun permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain, sebagai berikut :

1. Strategi kepala madrasah yang belum terlaksanakan dengan baik oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru di MAN 1 Kota Serang
2. Perbedaan pendapat, karakter guru dan pola gaya hidup yang berbeda-beda membuat timbulnya masalah di MAN 1 Kota Serang.

3. Kurangnya dana anggaran untuk fasilitas guru mengakibatkan penghambat pada kinerja guru di MAN 1 Kota Serang.
4. Kepala madrasah belum mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan dinamis di MAN 1 Kota Serang.
5. Pentingnya evaluasi kepala madrasah beserta dewan guru untuk meningkatkan profesional kinerjanya di MAN 1 Kota Serang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain, sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala MAN 1 Kota Serang dalam meningkatkan kinerja guru?
2. Bagaimana dampak strategi kepemimpinan kepala MAN 1 Kota Serang dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat strategi kepemimpinan kepala MAN 1 Kota Serang dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian pada masalah ini adalah :

1. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala MAN 1 Kota Serang dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui dampak strategi kepemimpinan kepala MAN 1 Kota Serang dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat strategi kepemimpinan kepala MAN 1 Kota Serang dalam meningkatkan profesionalisme kinerja guru.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan oleh penulis di atas, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi tentang keterkaitan profesionalisme kinerja guru dengan strategi kepemimpinan kepala madrasah.

2. Secara Praktis

a. Bagi penulis

Memberikan wawasan yang baru terhadap pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan teori strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, guru profesional serta faktor-faktor pendukung dan penghambat terlaksananya strategi kepemimpinan, dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 bidang pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan kajian ilmu pengetahuan dan menambah referensi dalam dunia pendidikan yang berhubungan dengan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru profesional khususnya dalam meningkatkan profesional kerja.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi sipembaca secara tertulis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dalam peranan perencanaan dan pelaksanaan strategi kepemimpinan dalam berupaya meningkatkan professional kinerja guru di MAN 1 Kota Serang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dibagi dalam 5 (lima) Bab pembahasan yaitu:

BAB I Adalah Pendahuluan; terdiri atas Latar Belakang Masalah, Fokus Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II Adalah Landasan Teoretis, Hasil Penelitian Yang Relevan, Kerangka Pemikiran.

BAB III Adalah berisi tentang tempat dan waktu penelitian, pendekatan penelitian, instrumen penelitian sumber data dan pengumpulan data, sumber dan jenis data, teknik analisis data, uji kredibilitas data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi : Gambaran umum Objek Penelitian, Deskripsi Hasil Penelitian, Hasil Pembahasan Penelitian Pembahasan.

BAB V Penutup meliputi : Kesimpulan dan Saran.