**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A.**    **Latar Belakang Masalah**

Kemajuan suatu madrasah dengan madrasah lain tidaklah sama. Ada madrasah yang memiliki segudang prestasi dan ada pula yang sangat miskin dengan prestasi, ada madrasah yang sudah memiliki fasilitas yang lengkap dan ada pula yang memiliki sarana dan prasarana yang tidak layak untuk digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar, ada madrasah yang mempunyai manajemen madrasah yang baik dan ada pula madrasah yang memiliki manajemen yang kurang baik. Semua perbedaan itu terdapat banyak faktor yang melatar belakanginya.

Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya apabila seluruh komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya.

Faktor yang dapat melatar belakangi antara lain yaitu: faktor tempat berdirinya madrasah, antara madrasah yang berada di pedesaan atau di perkotaan dan di daerah pedalaman pasti akan berbeda baik sarana prasarana, sumber daya manusia, ataupun manajemen yang ada di suatu madrasah. Selain itu, faktor yang cukup berpengaruh adalah faktor kepemimpinan Kepala Madrasah.

Karena sifatnya yang kompleks, unik dan khas inilah, madrasah sebagai organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengkoordinasikan hingga pada level yang lebih tinggi. Pemimpin dalam madrasah adalah Kepala Madrasah. Maka tidak jarang keberhasialan madrasah adalah keberhasilan Kepala Madrasah. Kepala Madrasah yang berhasil ialah, Kepala Madrasah yang mampu memahami organisasi madrasah sebagai organisasi yang kompleks, unik dan khas, serta mampu melaksanakan peranan dan fungsi-fungsinya sebagai Kepala Madrasah. Sebagai seorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin madrasah.

Kepala Madrasah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan madrasah. Gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu dalam pendidikan modern, kepemimpinan Kepala Madrasah perlu mendapatkan perhatian yang serius. Hal ini penting untuk diperhatikan agar Kepala Madrasah dapat berperan dengan baik dalam mencapai tujuan madrasah yang telah direncanakan. Kepala Madrasah harus memiliki faktor pendukung terhadap kepemimpinannya, yaitu: memiliki kepribadian yang kuat, memahami tujuan pendidikan dengan baik, memiliki pengetahuan yang luas, dan memiliki keterampilan profesional.[[1]](#footnote-1)

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya Kepala Madrasah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan madrasah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Peran Kepala Madrasah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengkoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan madrasah. Disamping itu Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi *(human relationship)* yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional.

Kinerja guru tidak terlepas dari peran seorang Kepala Madrasah sebagai pimpinan yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain , Kepala Madrasah berperan aktif menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul dari bawahannya dan itu sekaligus tantangan yang harus dihadapi oleh seorang pimpinan karena itu Kepala Madrasah senantiasa menghadapi dan mengerahkan semua kekuatannya untuk memecahkan persoalan pada bawahannya, akan tetapi upaya yang dilakukan seorang Kepala Madrasah tidak semudah yang kita pikirkan Kepala Madrasah terkendala oleh banyak hal seperti sikap bawahan / guru dalam menafsirkan perintah yang diberikan oleh pimpinan dalam hal ini Kepala Madrasah, sering kita menemukan adakalanya terjadi kontradiksi kemauan antara pimpinan dan bawahan , antara guru dan Kepala Madrasah, apa yang diinginkan Kepala Madrasah tidak dapat ditangkap  atau diterima oleh guru sehingga menimbulkan prasangka.

Pimpinan yang baik dalam menjalankan kepemimpinannya merupakan point di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan individu. Sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa datang. Menyadari berbagai hal tersebut dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional pada umumnya khususnya pencapaian tujuan pendidikan di Kabupaten Tangerang sesuai dengan Visi Misi Kabupaten Tangerang sebagai kota yang sehat, cerdas dan ikhsan maka perlu dikaji peran seorang Kepala Madrasah sebagai pemimpin di madrasahnya.

Kegiatan lembaga pendidikan madrasah di samping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas Kepala Madrasahnya. Kepala Madrasah merupakan kunci kesuksesan madrasah dalam mengadakan perubahan.[[2]](#footnote-2)

Pemimpin pendidikan merupakan sosok yang mengorganisasikan sumber-sumber daya insani dan sumber-sumber daya fisik untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan efisien. Peran utama adalah mengembangkan dan mengimplementasikan prosedur dan kebijaksanaan pendidikan yang dapat menghasilkan efisiensi pelaksanaan pendidikan.[[3]](#footnote-3) Tetapi seiring perkembangan zaman pemimpin tidak lagi ditentukan semata hanya karena keunggulan fisik semata tapi juga keunggulan wawasan, kecerdasan, kompetensi bawahan, kepatuhan atau ketaatan bawahan dalam menjalankan perintah pimpinan, tiap orang memiliki kecerdasan yang berbeda seperti kecerdasan social, kecerdasan managerial, kecerdasan ekonomi, kecerdasan teknologi, apabila seseorang menguasai satu kecerdasan maka ia akan unggul dan itu bias menjadi modal seseorang untuk menjadi pemimpin, sehingga kepemimpinan modern tidak terfokus pada satu keturunan, siapa saja yang memiliki kecerdasan maka dia berpeluang menjadi pemimpin. Kepemimpinan seseorang tidak semata hanya ditentukan oleh kelebihanya secara fisik seperti badan yang besar tetapi lebih ditentukan cara atau gaya orang itu memimpin atau mempengaruhi bawahannya.  Berhasil atau tidaknya seseorang memimpin dengan gaya yang dimilikinya tentu juga tidak terlepas dari factor lain seperti tingkat pendidikan, minat, motivasi, semangat, kedisiplinan, tingkat usia, jenis kelamin, tingkat kecerdasan, tingkat emosi, sarana yang tersedia, situasi / kondisi, tingkat ekonomi, lingkungan dan sebagainya. Dari sekian banyak factor yang mendukung keberhasilan seorang pemimpin penulis dalam makalah ini akan mengangkat permasalahan dimana kepemimpinan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi.

Adakalanya seorang pemimpin memberikan perintah berdasarkan hal - hal yang sifatnya subjektif atau lebih ditonjolkan yang  pribadi. Bawahan atau orang yang dipimpin juga sering tidak dapat menerima kebijakan yang dibuat pimpinan karena factor yang sifatnya pribadi, cenderung berprasangka buruk terhadap kebijakan yang dibuat. Antara pemimpin dan yang dipimpin sering terjadi saling menyalahkan bawahan sering menganggap dirinya sebagai kuli dan harus patuh dengan segala perintah atasan. Akibatnya, banyak bawahan yang memendam idenya. Sebaliknya, atasan kerap menganggap dirinya lebih unggul dan berpengalaman di banding bawahannya. Seorang atasan juga harus memahami keinginan dan cita-cita bawahannya. Pemahaman seperti ini akan membuat bawahan betah bekerja di bawah kepemimpinan atasan. Keberhasilan pemimpin terlihat jika bawahan rela dipimpin dalam bekerja. "Pemimpin mampu membuat bawahan bahagia di saat bekerja,"

Kepemimpinan seseorang selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh berbagai kecerdasan seperti kecerdasan emosi, sehingga gaya kepemimpinan yang tepat bila diikuti dengan kecerdasan emosi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin di suatu madrasah dalam menjalankan tugasnya, bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang ada di madrasah tersebut. Dengan demikian Kepala Madrasah mempunyai peranan besar dalam meningkatkan kualitas guru dan harus terus menerus membina moral kerja guru, sehingga setiap guru akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pencapaian tujuan madrasah baik secara kuantitas maupun kualitas tidak terlepas dari orang-orang yang tergabung dalam organisasi madrasah.[[4]](#footnote-4) Baik buruknya madrasah ditentukan oleh orang-orang yang melaksanakannya. Oleh karena itu kemampuan setiap pemimpin dalam mempengaruhi bawahan sangat berpengaruh dalam mengembangkan pola perilaku, baik berupa tingkah laku, tindakan, maupun cara-cara dalam seluruh kegiatan yang digunakan untuk mencapai tujuan madrasah. Upaya mempengaruhi bawahan ini, biasanya tampak dalam pola perilaku tertentu, yang disebut dengan perilaku kepemimpinan.

Merujuk pada paparan di atas, maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengkajian tentang “ Peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang.

**B.**     **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peranan kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah?
2. Bagaimana peran kecerdasan emosional guru di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang dalam peningkatan mutu pendidikan ?
3. Bagaimana strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang?
4. Bagaimana strategi peningkatan kecerdasan emosonal guru dalam peningkatan mutu pendidikan?
5. Apa faktor pendukung dan penghambat Kepala Madrasah dan kecerdasan emosonal guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang?
6. Apa hasil yang dicapai dalam kepemimpinan Kepala Madrasah dan kecerdasan emosional guru dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang?

**C.** **Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peranan Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah
2. Untuk mengetahui peranan Kecerdasan emosional guru di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah
3. Untuk mengetahui upaya dan strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang.
4. Untuk mengetahui upaya dan strategi yang dilakukan Guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang
5. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat Kepala Madrasah dan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang.
6. Untuk mengetahui hasil yang dicapai dalam kepemimpinan Kepala Madrasah dan guru dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang.

**D.**     **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Secara Teoretis
2. Menemukan konsep tentang kepemimpinan Kepala Madrasah, kecerdasan emosional guru, dan peningkatan mutu pendidikan
3. Dapat dijadikan sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan Kepala Madrasah, kecerdasan emosional guru, dan peningkatan mutu pendidikan.
4. Secara Praktis
5. Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh pergantian Kepala Madrasah dan kecerdasan emosional guru dalam peningkatan mutu pendidikan
6. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk memperbaiki kecerdasan emosionalnya.
7. Bagi Kepala Madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk untuk peningkatan kinerjanya, dan menjadi bahan pertimbangan untuk merubah gaya kepemimpinannya sehingga akan berdampak pada peningkatan kecerdasan emosional guru dan peningkatan mutu pendidikan di lembaga yang dipimpinnya.

**E. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dan memperjelas pembahasan, penelitian ini dibagi menjadi lima bab dan tiap bab terbagi dalam beberapa sub bab.

Bab satu yaitu pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab dua adalah landasan teoretis peranan kepemimpinan Kepala Madrasah, meliputi kepemimpinan yang membahas: pengertian kepemimpinan, teori kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, unsur dan tugas kepemimpinan. Kepala Madrasah yang meliputi pengertian Kepala Madrasah, kualifikasi dan kompetensi Kepala Madrasah, tugas dan fungsi Kepala Madrasah. Mutu pendidikan yang meliputi pengertian mutu pendidikan, dimensi-dimensi mutu, prinsip manajemen mutu, standar mutu pendidikan, dan peningkatan mutu pendidikan.

Bab tiga membahas metodologi penelitian, yang meliputi pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengambilan data, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab empat analisis data yang berisi hasil penelitian tentang pengruh pergantian Kepala Madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang, strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang, faktor pendukung dan penghambat Kepala Madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang dan hasil yang dicapai dalam kepemimpinan Kepala Madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri 5 Tangerang dan MTs Negeri 2 Tangerang.

Bab lima penutup yang berisi kesimpulan, implikasi, dan saran.

1. . Segiovanni, T. J, T*he Principals: A Reflective Practice Perspective 2rd Ed*, (Boston : Allyn and Bacon, 1991), Terj. T. Hermaya Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. [↑](#footnote-ref-1)
2. . Made Pidarta,*Cara belajar di Universiti Negara Maju: Suatu studi kasus*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.55. [↑](#footnote-ref-2)
3. . Richard A. Gorton,*School Administration*, (The American: Brown Company Publisher, 2009), h. 13. [↑](#footnote-ref-3)
4. . Richard A. Gorton,*School Administration*, (The American: Brown Company Publisher, 2009), h.14. [↑](#footnote-ref-4)