

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan peradaban dunia mengharuskan pemimpin untuk bisa maju dan bersaing dengan orang lain. Munculnya lembaga pendidikan yang maju dan berkualitas tentu tidak lepas dari siapa yang memimpinya. Kemampuan seorang pemimpin ini diwujudkan dalam bentuk kerja yang nyata dengan kemauan yang keras.

Menurut Duryat Pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hirarki organisasi. Ia harus membuat perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan serta keputusan efektif dan selalu melibatkan orang lain.<sup>1</sup>

Penjaminan Mutu Pendidikan adalah kegiatan sistemik dan terpadu oleh satuan atau program pendidikan, penyelenggara satuan atau program pendidikan, pemerintah daerah, Pemerintah, dan masyarakat untuk menaikkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa melalui pendidikan.<sup>2</sup> Untuk meningkatkan mutu sekolah dapat dilakukan dengan melibatkan lima faktor yang dominan yaitu : 1)

---

<sup>1</sup> Masduki Duryat, *Kepemimpinan Pendidikan Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, cet.1., 2016), p.3.

<sup>2</sup> Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 tentang *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, BAB 1 Pasal 1 ayat 2, 3.

kepemimpinan kepala sekolah; 2) peserta didik; 3) guru; 4) kurikulum dan jaringan kerjasama.<sup>3</sup>

Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.<sup>4</sup>

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru, pemerintah telah berusaha melakukan berbagai cara serta strategi guna mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan. Usaha baru yang sedang dilakukan antara lain uji kompetensi, penilaian kinerja dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Berkaitan dengan PKB, telah dijelaskan dalam Permenneqpan dan Refoemasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan keprofesian adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas.

Menurut Mulyasa (2013) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diperlukan untuk mendeskripsikan dan memetakan kinerja guru sesuai dengan tugas dan fungsinya, serta sesuai dengan prinsip mendasar bahwa guru harus menjadi pembelajar sepanjang hayat yang senantiasa belajar. Guru juga berkewajiban untuk senantiasa meningkatkan

---

<sup>3</sup> Doni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Bandung: CV Pustaka Setia, cet 1., 2017), p.15-16.

<sup>4</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet.2., 2013), p.103.

kompetensi dan mempertahankan profesionalitas krena guru professional memiliki tugas dan fungsi serta kedudukan yang sangat strategis dalam memepersiapkan generasi bangsa yang cerdas, mandiri dan produktif.<sup>5</sup>

Madrasah Ibtidaiyah yang berada di wilayah Kecamatan Labuan Kabupaten Pandeglang berjumlah 3 madrasah dengan setatusmadrasah 100 % swasta dan memiliki karakter, visi dan misi yang bervariasi. Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis di madrasah ibtidaiyah swasta wilayah kecamatan Labuan, dari 3 orang kepala madrasah ibtidaiyah, dua orang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi kepala madrasah dan satu orang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi kepala madrasah, dimana pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi kepala madrasah merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menduduki jabatan sebagai kepala madrasah sesuai dengan edaran dari Direktorat Jenderal Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor B-309/Dt.I.II/KP.02.3/09/2019 tentang teknis bimtek penguatan kompetensi kepala madrasah pada madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat. Pada poin nomor satu ditegaskan bahwa Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, 132

58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah pasal 6 ayat (3), batas akhir pemerolehan sertifikat Kepala Madrasah pada bulan November tahun 2020 adalah untuk kepala madrasah pada madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah (madrasah negeri). Meskipun demikian kepemilikan sertifikat kepala madrasah pada madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat (madrasah swasta) tetap diperlukan selain sebagai persyaratan sebagai kepala madrasah juga untuk kepentingan akreditasi madrasah. Hal ini secara tidak langsung mewajibkan kepala madrasah untuk memiliki sertifikat penguatan kompetensi kepala madrasah.

Jumlah peserta didik dari Madrasah Ibtidaiyah Annizhomiyyah Jaha 503 siswa dengan 17 rombel dan 15 ruang kelas, Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Teluk berjumlah 369 siswa dengan 11 rombel dan 8 ruang kelas serta Madrasah Ibtidaiyah Az Zahra Caringin berjumlah 173 siswa dengan 8 rombel dan 8 ruang kelas (sumber data: wawancara dengan pengawas madrasah ibtidaiyah wilayah Kecamatan Labuan data bulan 22 Februari 2021). Dengan rasio jumlah siswa yang melebihi kapasitas ruang kelas yang dimiliki oleh ke tiga madrasah ibtidaiyah wilayah Kecamatan Labuan, hal ini mengaibatkan kurang kondusifnya

pembelajaran serta kepala madrasah harus bisa mengatur dan mengelola madrasahnya dengan efektif sehingga visi, misi dan tujuan madrasah tercapai dengan maksimal.

Untuk jumlah tenaga pendidik yang ada di lingkungan madrasah ibtidaiyah swasta Kecamatan Labuan kurang lebih berjumlah 48 orang yang terdiri dari 10 orang PNS dan sisanya 38 berstatus Non PNS. Dari 48 orang guru madrasah ibtidaiyah swasta Kecamatan Labuan, 29 orang atau 60,42 % sudah sertifikasi dan sisanya belum tersertifikasi. (sumber data: wawancara dengan pengawas madrasah ibtidaiyah wilayah Kecamatan Labuan data bulan 22 Februari 2021). Untuk Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang pernah diikuti oleh guru-guru, hanya 40 % yang aktif untuk mengikuti kegiatan diklat yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan Jakarta, 20 % aktif untuk mengikuti kegiatan Diklat yang diselenggarakan diluar Balai Diklat Keagamaan Jakarta, 70 % guru kelas aktif mengikuti Kelompok Kerja Guru, 20 % aktif mengikuti MGM dan hanya 20 % yang aktif untuk mengikuti publikasi ilmiah. (sumber data: wawancara dengan pengawas madrasah ibtidaiyah wilayah Kecamatan Labuan data bulan 22 Februari 2021).

Partisipasi guru untuk mengikuti PKB masih sangat rendah. Sedangkan sudah kita ketahui bersama, salah satu yang bisa guru lakukan untuk tetap menjaga mutu kinerjanya, mereka harus banyak menggali pengetahuan dan berbagi pengalaman dengan mengikuti kegiatan PKB. Menurut Mulyasa (2013) secara umum, PKB bagi guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah atau madrasah dalam rangka meningakkan mutu pendidikan.<sup>6</sup> Selain itu, PKB yang di ikuti dan dikalkukan oleh guru belum sesuai dengan kelemahan dan kekurangan yang di miliki oleh guru, sehingga PKB yang dilakukan tidak tepat sasaran. Dengan jumlah siswa per rombelnya lebih dari rasio jumlah siswa yang ditentukan tiap kelasnya, serta lemahnya kemampuan guru dalam bidang profesionalnya sehingga dirata-ratakan mutu guru madrasah ibtidaiyah di Kecamatan Labuan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik dan ingin mencoba mengadakan penelitian dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam Upaya Peningkatan Mutu Kinerja Guru

---

<sup>6</sup> Mulyasa, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru, (Bandung: Remaja Rosdakarya, cet.2., 2013), p.138

di Madrasah Ibtidaiyah Wilayah Kecamatan Labuan Kabupaten Pandeglang Tahun 2021”

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Masih ada kepala madrasah yang belum memenuhi syarat karena belum mengikuti diklat penguatan kompetensi kepala madrasah;
2. Diperlukan kemampuan kepemimpinan kepala madrasah untuk mengatur madrasah dengan maksimal;
3. Latar belakang pendidikan kepala madrasah bukan dari manajemen pendidikan atau administrasi perkantoran;
4. Minat guru untuk mengikuti PKB masih rendah;
5. Guru tidak memahami tujuan dari Pengembangan diri dalam PKB;
6. Diklat yang diikuti guru tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkannya; dan
7. Mutu kinerja guru masih lemah.

## **C. Batasan Masalah**

Bersasarkan Identifikasi asalah tersebut diatas, maka peneliti membatasi maslah penelitian pada “Kepemimpinan Kepala

Madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam Upaya Peningkatan Mutu Kinerja Guru.”

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah yang akan penulis teliti sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru ?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru ?
3. Apa masalah dalam kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru ?
4. Bagaimana cara mengatasi masalah dalam kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru ?
5. Apa hasil pengelolaan kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru ?



## **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, diantaranya:

1. Mengetahui upaya kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru.
2. Mengetahui pelaksanaan pengembangan kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru.
3. Mengetahui masalah dalam kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru.
4. Mengetahui hasil pengelolaan kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam peningkatan mutu kinerja guru.

Manfaat merupakan akhir sebuah tujuan dari semua kegiatan yang dilakukan. Sebagai seorang muslim, segala sesuatu yang dilakukan tentulah tidak ingin mubadzir dan ingin bermanfaat demi kemaslahatan umat khususnya dunia pendidikan tentang mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dan Pengembangan

Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap profesionalisme guru sertifikasi.

Semoga para kepala madrasah dapat menampilkan dan menerapkan kepemimpinan yang membawa kepada kemajuan lembaga yang dipimpinnya serta tenaga pendidik dapat meningkatkan profesionalismenya melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang disesuaikan dengan kebutuhan.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena ia merupakan pemimpin di lembaganya, maka ia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik. Kepala madrasah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala madrasah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor,

diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam upaya peningkatan mutu kinerja guru manfaat fungsi, mengapa harus, bagaimana kepemimpinan selama ini.

### **G. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab satu pendahuluan yang terdiri dari; latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan. Bab dua landasan teori memuat tentang kepemimpinan kepala madrasah, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), guru professional dan penelitian yang relevan. Bab tiga metodologi penelitian yang memuat tentang desain penelitian, teknik pengambilan data, teknik pengumpulan data dan analisis data. Bab kelima penutup yang berisikan simpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian, implikasi dan saran yang dibuat berdasarkan hasil penelitian, baik bersifat teoritis maupun praktis.

