

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia pendidikan, seringkali dihadapi berbagai tantangan seperti masalah dalam pengajaran, mutu lulusan, pelatihan dan pembimbingan guru, profesionalisme, serta kinerja guru. Tantangan-tantangan ini erat kaitannya dengan kualitas manajemen kepemimpinan pendidikan, keterbatasan sarana dan prasarana, kendala biaya operasional, ketersediaan media pembelajaran, sumber belajar, alat dan materi latihan, iklim sekolah, lingkungan belajar, dan dukungan dari pihak-pihak terkait dengan dunia pendidikan. Semua komponen pendidikan ini berdampak pada kualitas lulusan dari lembaga pendidikan tersebut.

Kualitas suatu madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam mengelola setiap aspek madrasah, terutama terkait dengan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen dan kepemimpinan serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Akibat dari kurangnya pemahaman kepala madrasah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya, seringkali madrasah mengalami tantangan dalam pendidikan dan pembelajaran.

Menjadi satu isu menarik untuk dikaji dalam bidang pendidikan adalah berkaitan dengan “manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia” yang profesional dan strategis sangat penting karena dengan peran yang profesional, program mencerdaskan anak bangsa dapat dikembangkan serta ditingkatkan mutu sumberdaya manusianya seperti pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Segala bentuk kebijakan yang di keluarkan oleh pemerintah dalam upaya peningkatan serta pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan harus diterapkan oleh pimpinan lembaga pendidikan, dalam konteks ini adalah kepala madrasah. Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.¹

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1999), 81

Sebagai pemimpin pendidikan di madrasah, kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk menjalankan peran kepemimpinan dengan baik, termasuk dalam fungsi sebagai pemimpin pengajar. Harapan yang diemban oleh pemerintah, guru, staf administrasi, siswa, dan masyarakat adalah bahwa kepala madrasah dapat menjalankan tugas kepemimpinannya dengan efektif untuk mencapai tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan, serta mengoptimalkan kinerja madrasah secara keseluruhan.

Peranan kepala madrasah sangatlah menentukan keberhasilan sebuah pendidikan yang dilaksanakan karena madrasah memiliki fungsi untuk meneruskan nilai-nilai luhur bangsa terhadap generasi muda serta keberlangsungan proses pembelajaran. Agar terjadinya Proses Belajar Mengajar yang efektif sangatlah perlu adanya satu kerja sama yang baik diantara guru, siswa, orang tua dan masyarakat disekitarnya ini semua berada di bawah koordinasi dan kendali seorang manager yaitu Kepala Sekolah/madrasah.²

Perubahan-perubahan tersebut menghadirkan berbagai tugas yang harus dilaksanakan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Kehadiran kepala madrasah sangatlah krusial karena mereka merupakan pihak yang mengendalikan sumber daya madrasah, terutama guru-guru dan staf administrasi. Kepentingan peran kepala madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan sangatlah besar, sehingga keberhasilan atau kegagalan kegiatan madrasah secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah.

Kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi pada madrasah. Pola kepemimpinannya sangat mempengaruhi bahkan sebagai penentu terhadap kemajuan madrasah. Pada saat menjadi guru yang menjadi tugas pokoknya adalah mengajar dan membimbing siswa pada mata pelajaran tertentu sedangkan Kepala madrasah yang menjadi tugas pokoknya adalah memimpin dan mengelola guru beserta stafnya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan madrasah.

² Syafrida, "Kepemimpinan Kepala Sekolah". *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9:5, (November 2015) : 679.

Maka dalam hal ini Kepemimpinan kepala madrasah dapat diartikan sebagai satu kemampuan seseorang dalam menggerakkan sumber daya yang ada pada suatu madrasah dengan maksimal untuk mencapai sebuah visi misi madrasah yang diharapkan. Menurut Robbins (2003) dalam Reformasi kepemimpinan madrasah mengatakan bahwa “kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai serangkaian tujuan”.³ Sedangkan Stephen Robbins dan Timothy Judge menyatakan bahwa “*leadership is the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals*”.⁴ Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan.

Maka dari banyak definisi mengenai kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kesiapan dan kemampuan yang ada pada jiwa seseorang untuk memengaruhi, mengajak, mengarahkan, menuntun dan menggerakkan orang lain agar dapat menerima pengaruhnya dan melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, secara sederhana, kepala madrasah dapat diartikan sebagai seorang guru yang ditugaskan untuk memimpin sebuah madrasah di mana proses belajar mengajar berlangsung, atau sebagai tempat di mana interaksi antara guru dan murid dalam pembelajaran terjadi. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah merujuk pada kemampuannya dalam merencanakan, mengarahkan, dan mengelola semua sumber daya yang dimiliki oleh madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misi madrasah terletak pada bagaimana manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen madrasah. Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert, dalam Karwati menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengawasan pekerjaan anggota - anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya

³ Moh. Sulhan, *Reformasi Kepemimpinan Madrasah*, (Kuningan: Aksara Satu, 2020),23

⁴ Stephen Robbins & Timothy Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Education Inc, 2013), 368

organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.⁵ Haiman mengemukakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. sedangkan George R. Terry mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.⁶

Istilah manajemen dalam bahasa Indonesia hingga saat ini belum ada keseragaman terjemahannya. Banyak istilah yang dipergunakan, seperti ketatalaksanaan, manajemen, management dan pengurusan. istilah manajemen paling tidak memiliki tiga pengertian, pertama, manajemen diartikan sebagai suatu proses, kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan ketiga, manajemen sebagai suatu seni dan sebagai ilmu.

“Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah seni atau ilmu dalam mengatur atau memproses semua sumber daya baik itu sumber daya manusia maupun sumber-sumber lain yang ada dengan maksud mengoptimalkan semua fungsi manajemen agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai”.⁷ George R. Terry, (1977) menjelaskan dalam Djafri bahwa manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* sebagai suatu porses yang khas atas tindakan untuk mencapai suatu tujuan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya.⁸ Sedangkan manajemen menurut Schermerhorn (2016), merupakan keseluruhan proses kegiatan organisasi, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengendalian penggunaan semua sumber daya untuk mencapai suatu tujuan.”⁹

Oleh sebab itu, proses manajemen dalam pendidikan khususnya dalam lembaga pendidikan madrasah sangat penting untuk diterapkan, salah satu kompetensi yang harus dimiliki kepala madrasah yaitu kompetensi manajerial.

⁵ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah, Membangun Sekolah Bermutu*, (Bandung : Alfabeta, 2013), 137.

⁶ Manuang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta : Gajah mada universiti press, 2008), 3

⁷ Jajat Munajat, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*, (Yogyakarta: CV. Bintang Surya Madani, 2021). 32

⁸ George, R. Terry, dan Leslie *Dasar-dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara. 1999)

⁹ Djafri Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016), : 65

Dengan kata lain kepala madrasah merupakan pemimpin lembaga pendidikan pada skala mikro yang mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen, meliputi Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengawasan) untuk mencapai tujuan madrasah dan dapat mendorong kualitas pendidikan dan kemajuan madrasah.

Secara umum sumber daya yang harus di kelola kepala madrasah yaitu pendidik dan tenaga kependidikan, kesiswaan, pembiayaan, sarana prasarana, laboratorium, pembelajaran, perpustakaan, peran serta masyarakat, sistem informasi madrasah dan lain-lain.¹⁰ Benar sekali bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah memang menjadi indikator kinerja madrasah itu sendiri. Dengan demikian, kinerja kepala madrasah dapat dinilai dari sejauh mana visi, misi, dan tujuan madrasah yang telah ditetapkan tercapai. Jika tujuan-tujuan tersebut berhasil dicapai, dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah dinilai baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah menjadi salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam peningkatan mutu pendidikan. sebagaimana dikatakan Supardi dalam kepemimpinan Kepala Sekolah (2015) “bahwa begitu erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kepala sekolah, iklim budaya sekolah, dan perilaku nakal peserta didik dalam sekolah”.¹¹

Maka dari itu, kepala madrasah bertanggung jawab secara langsung terhadap proses pembelajaran di madrasah, penyelenggaraan administrasi dan sebagainya. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah. 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.¹² Pendidikan menurut peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional pendidikan

¹⁰ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012),39

¹¹ Syafrida, “Kepemimpinan Kepala Sekolah”. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9:5, (November 2015), 679

¹² <https://peraturanpedia.id/peraturan-pemerintah-republik-indonesia-nomor-28-tahun-1990-tentang-pendidikan-dasar-pasal-12-ayat-1>. di unduh 20 Jun 2023

yang meliputi standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, serta standar penilaian.¹³

Pendidikan memiliki peran fundamental dalam kehidupan seseorang. Melalui pendidikan, semua potensi manusia, termasuk pengetahuan dan ilmu pengetahuan seperti sains, dapat dikembangkan. Sebagai suatu kegiatan yang bertujuan pendidikan, pendidikan berlangsung dalam suatu proses yang terus-menerus, melibatkan berbagai jenis dan jenjang pendidikan, semuanya terkait dalam suatu sistem pendidikan yang terpadu. Pendidikan, sebagai bagian dari sistem tersebut, merupakan unit fungsional yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Ia adalah subsistem dalam suatu sistem yang terorganisasi, yang tidak dapat dipisahkan dari unsur-unsur atau komponen-komponen yang berinteraksi secara dinamis dalam satu kesatuan.

Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab 1 Ketentuan Umum pasal 1 ayat 1 bahwa Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹⁴

Peran seorang pemimpin dalam sebuah lembaga sangat penting, Kepala Sekolah diibaratkan sebagai sebuah lokomotif yang menarik sebuah gerbong di belakangnya. “Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bertindak seperti yang mereka inginkan. Dengan kata lain, seorang pemimpin merupakan orang yang mampu membuat orang lain mencapai tujuan yang diinginkan”.¹⁵

Sedangkan menurut Kartini Kartono (1994) dalam H. A. Rusdiana mengatakan bahwa “Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki keterampilan

¹³ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung:Remaja Rosda Karya, 2012), 146-147

¹⁴ <https://peraturan.bpk.go.id/>, Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, Bab 1 Ayat 1. di unduh pada 05 feb 2023

¹⁵ H. A. Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia 2016), 145.

dan kekuatan, terutama keterampilan di bidang tertentu, untuk membuat orang lain melakukan kegiatan tertentu secara bersama-sama untuk mencapai satu atau beberapa tujuan”.¹⁶ Maka Keberhasilan penyelenggaraan sebuah pendidikan sangat ditentukan oleh kecakapan kepala Sekolah dalam mengatur dan mengelola seluruh sumber daya pada lembaganya.

Moh. Sulhan dalam *Reformasi Kepemimpinan Madrasah*, (2020) mengatakan bahwa “Pemimpin sejati ia tidak hanya mencari kesuksesan hanya untuk sendiri atau keuntungan hanya bagi dirinya sendiri, malah ia tidak takut dan kuatir serta malah terbuka untuk mendorong memberi banyak motivasi kepada semua orang yang berada dibawah kepemimpinannya untuk maju dan sukses bersama-sama dengan dirinya”.¹⁷ Maka Secara umum peran dan fungsi seorang kepala madrasah memiliki lima dimensi kompetensi. Sebagaimana tercantum Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Pasal 1 tentang Standar Kepala Sekolah menegaskan “bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise, dan sosial”.¹⁸

Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah agar dapat melaksanakan pembelajaran yang bermutu dan mencapai pendidikan yang bermutu pula. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa faktor penentu keberhasilan sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Tugas utama seorang kepala sekolah antara lain menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru dan siswa dapat melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik di lingkungan sekolahnya. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi seluruh anggota sekolah. Sebagaimana Allah SWT. Berfirman dalam QS. Ali Imran ayat 159 yang berbunyi :

¹⁶ Kartini. Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.), 181

¹⁷ Moh. Sulhan , *Reformasi Kepemimpinan Madrasah*, (Kuningan: Aksara Satu, 2020), 153.

¹⁸ <https://sumsel.bpk.go.id/2009>. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Diakses pada 20 jun 2023

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal”.¹⁹

Pada ayat di atas dapat dijelaskan bahwa dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu”. Musyawarah dalam sebuah organisasi merupakan sarana dalam memutuskan suatu perkara guna menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif. Keputusan yang diambil secara bersama-sama dapat meminimalisir menghindarkan diri dari kekeliruan. Banyaknya informasi yang masuk dapat menjadi sebuah pertimbangan yang mengarahkan keputusan pada kebenaran.

Mengindari keragu-raguan merupakan Satu hal yang ditekankan sebelum mengambil sebuah keputusan dengan mengumpulkan sebanyak mungkin data dan informasi yang relevan dilengkapi dengan informasi pendukung agar keputusan dapat diambil dengan penuh keyakinan. Keraguan hanya mengarah pada keputusan yang buruk dan mempersulit orang lain

Menurut Harwati, ST.,MT mengemukakan “bahwa dalam pengambilan satu keputusan sangat tergantung pada konteks, kapan, dimana dan dalam situasi dimana keputusan itu dibuat”.²⁰ Oleh karena itu, keputusan terbaik untuk orang yang berbeda mungkin juga berbeda, meskipun masalahnya sama. Tidak dijadikan sebagai sebuah masalah dengan metode apa yang digunakan dalam mengambil keputusan, tetapi esensi keputusan adalah menyelesaikan masalah dengan cara yang baik, sehingga memiliki konsekuensi yang baik

¹⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemah*, (AL Quds, Al-Qur`an Kementerian Agama RI 2020).

²⁰ <https://industrial.uii.ac.id/agar-keputusan-kita-menjadi-yang-terbaik/> , diakses pada 27/11 ; 23

Dalam ayat lain di jelaskan bahwa Allah SWT Berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ
وَإِنَّكُمْ تَعْلَمُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui (QS. Al Anfal : 27)”.²¹

Berdasarkan ayat diatas dijelaskan bahwa seorang pemimpin haruslah tepat dalam menentukan atau mengambil suatu keputusan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing. Dalam hal ini Pendidik (guru) Profesi seorang Pendidik (guru) harus berkembang secara berkesinambungan dan seimbang sesuai dengan jabatan fungsional guru. Sebab Tenaga Pendidik (guru) adalah bagian penting dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah (Depdiknas, 2008). Tenaga Pendidik yang profesional didambakan untuk mampu berperan dalam pembangunan nasional. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 14 Tahun 2005 Bab 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan “bahwa guru merupakan pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, memimpin, membimbing, menilai, dan membuat evaluasi peserta didik. mulai dari pendidikan anak usia dini (PAUD) jalur pendidikan formal, pendidikan dasar (SD), dan pendidikan menengah (SMP)”.²²

Inilah harapan dari terselenggaranya pendidikan di Indonesia, yang mana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005, salah satu visi misi pendidikan Pemerintah Republik Indonesia tentang Standar Nasional Pendidikan, yakni “meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas organisasi pendidikan sebagai pusat pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Nilai dan sikap. Perhatian yang besar juga diberikan kepada pembinaan guru-guru kepala sekolah ataupun yayasan, yang tujuannya adalah

²¹ Terjemahan Al-Qur’an Al-Karim Rasm Uthmani dalam *Al Quds* (Pustaka Qur’ani, 2020), 180.

²² Undang- undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* (Citra Umbara, 2020) : 24

untuk meningkatkan profesionalisme guru-guru pada lembaga pendidikan tersebut”.²³

Menurut Baryanto, (2021) dalam Nurul Ade Mantika mengatakan bahwa “Manajemen kepala sekolah ialah kepala sekolah sebagai organisator dan eksekutif di sekolah yang mengarahkan bahwa dirinya sebagai pelaksana teknis manajemen dengan keterampilan dalam mengendalikan sekolah. Menjaga kedisiplinan dan hubungan antara sekolah dengan masyarakat/orang tua. Sedangkan kepala sekolah sebagai kepala melaksanakan proses administrasi yaitu menjalankan tugas perencanaan, membuat keputusan tentang keberfungsian Sekolah, melakukan kotroling dan mengevaluasi hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah, menyelesaikan konflik yang timbul, dan membudayakan Semangat bekerja dan belajar”.²⁴

Kepala Sekolah akan mengantarkan para pendidik menjadi pendidik yang beradab. Selain itu, guru melatih siswanya untuk menjadi manusia yang beradab. Hal ini tentu saja memenuhi misi dan tujuan pendidikan di Indonesia. Mutu sumber daya manusia memiliki hubungan positif dengan kualitas pendidikan, dan kualitas pendidikan seringkali ditunjukkan dengan kondisi yang baik, terpenuhinya persyaratan dan segala keterampilan yang tercakup dalam pendidikan tersebut. Komponen tersebut ialah kepala Sekolah, proses, output, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya.

Dalam hal ini, mutu guru akan menentukan hasil pendidikan di Indonesia. Guru yang kurang dalam kinerja akan mempengaruhi proses pembelajaran yang kurang optimal bagi siswa, sehingga dapat menurunkan kualitas pendidikan. Guru merupakan garda terpenting pada proses belajar mengajar.

Dalam berbagai situasi guru harus siap dan mampu memberikan bahan ajar dengan baik terhadap peserta didik. Namun, pembelajaran di masa pandemi ini telah mengubah metode belajar yang belum pernah dieksplorasi sebelumnya, dan ini menjadi masalah baru bagi para guru diseluruh indonesia bahkan mungkin dunia. Hal ini tentunya dapat menjadi penghambat bagi kinerja guru yang optimal. Maka dalam hal ini kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama untuk menjaga

²³ Peraturan Pemerintah RI No.19 thn 2005 tentang *standar Nasional Pendidikan* (Cipta Media Indonesia) :87

²⁴ Nurul Ade Mantika , “*Manajemen Kepala Madrasah*” <http://etheses.uinmataram.ac.id> (07 Desember 2021), diakses pada Nov. 2022

keberlangsungan pembelajaran selama pandemi dan harus mampu membangun motivasi kinerja kepada para pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat.

Widodo (2013),²⁵ dalam Sinta dkk “mengemukakan dalam peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya pendidik yang terlibat pada proses pendidikan”. Menurut Direktur Jenderal Lembaga Keagamaan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, lulusan sebagai pendapatan sekolah merupakan bagian dari sistem manajemen mutu pendidikan. Kualitas laporan keuangan tidak terlepas dari konteks, masukan, proses, keluaran dan hasil. Mutu lulusan dirumuskan dalam bentuk minat, yaitu: (1) sinergi dengan perumusan tujuan, kepentingan kepala sekolah, pengelola, pendukung, dan pejabat sekolah; dan (2) sinergi dengan rumusan klien sekolah.

Sekolah/Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut merupakan sekolah/madrasah negeri pertama yang didirikan di Kabupaten Garut dan berada di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Garut. Awalnya, sekolah/madrasah ini berasal dari pecahan PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) dan mulai berdiri pada tanggal 16 Maret 1978 berdasarkan SK Menteri Agama Nomor 16 tahun 1978, dengan izin operasional dikeluarkan pada tanggal 18 Juli 1979, serta Nomor Statistika Madrasah: 12 11 32 05 00 06. Kepala sekolah/madrasah pertamanya adalah Bapak M. Saleh Kurdi, dan kepala Tata Usaha bernama Bapak M. Hibban. Pada awal berdirinya, jumlah siswa kurang dari 100 orang karena sekolah/madrasah ini belum dikenal oleh masyarakat. Tenaga pengajarnya sekitar 10 orang dan tenaga administrasi 4 orang. Karena merupakan pecahan PGAN, madrasah ini menempati bangunan bekas PGAN yang berlokasi di Jl. Gagak Lumayung Sukaregang Garut.

Madrasah Tsanawiyah ini mulai beroperasi dengan menggunakan bangunan bekas PGAN sekitar 1 tahun berjalan yang selanjutnya dipindahkan ke Madrasah An-Nur yang berlokasi di Jayaraga yang bersebelahan dengan Gedung Hikmah saat ini. Sejak Sekitar tahun 1982 Madrasah Tsanawiyah negeri 1 Garut ini pindah ke Jalan Merdeka yang kemudian sekitar Tahun 2008 ada perbaikan untuk renofasi pintu gerbang masuk yang semula melalui arah Timur berpindah ke arah Selatan sehingga saat ini pintu gerbang utama terletak di Jalan terusan Pembangunan sampai dan mulai dari sinilah

²⁵ Sinta dkk, ” Pengembangan Sumber Daya Pendidik Agama Islam” , *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5 : 4, diakses 27 November 2022

pergerakan tumbuh dan berkembang MTsN 1 garut menjadi Sekolah/Madrasah yang maju unggul dan berdaya saing”.²⁶

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut menonjol dibandingkan dengan madrasah lainnya karena memiliki standar kualitas yang tinggi. Hal ini terbukti dari berbagai aspek seperti kurikulum pendidikan, fasilitas bangunan yang baik, serta tenaga pengajar yang telah bersertifikat sebagai profesional. Selain itu, MTs Negeri 1 Garut memiliki ciri khas yang membedakannya dari yang lain. Kepala madrasah ini memiliki keahlian dalam mengelola sumber daya institusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Contohnya, kepala madrasah mengajak seluruh anggota sekolah untuk mewujudkan visi madrasah, memberikan dukungan kepada guru dan staf untuk melanjutkan pendidikan, mengikutsertakan mereka dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional, serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan metode pembelajaran.

Uraian di atas menggambarkan bahwa manajemen kepala madrasah dalam lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dan fungsi yang krusial dalam mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh. Lebih dari itu, pengelolaan sebuah lembaga pendidikan juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberdayakan seluruh anggota madrasah agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik manajemen yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Kepala sekolah bertanggung jawab dalam merencanakan masa depan sekolah, mengorganisir dan melakukan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kepada Para pendidik dan tenaga kependidikan agar mengikuti aturan yang ditetapkan oleh kepala sekolah, supaya selaras dengan manajemen Kepala Sekolah. Berdasarkan hal itulah yang mendorong peneliti tertarik untuk meneliti tentang Manajemen Kepala Madrasah dalam peningkatan mutu sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut.

²⁶ <https://www.mtsn1garut.sch.id/profi> Sejarah Singkat, GaruT. di unduh pada 24 mei 2023

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia?” yang penulis uraikan dalam bentuk pertanyaan penelitian berdasar pada teori Henry Fayol²⁷ sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut ?
2. Bagaimana Pengorganisasian kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut ?
3. Bagaimana Pengarahan dan koordinasi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut ?
4. Bagaimana Pengendalian kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut ?

C. Tujuan Penelitian

Berpijak pada fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis perencanaan kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut.
2. Untuk menganalisis pengorganisasian kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut.
3. Untuk menganalisis Pengarahan dan koordinasi Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut.
4. Untuk menganalisis Pengendalian kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut.

²⁷ Samuel batlajery, Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *jurnal ilmu ekonomi & sosial*, 7:2 (feb 2023) :139

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian menjelaskan tentang manfaat yang didapatkan dari penelitian. Maka dengan adanya penelitian ini semoga memberikan berbagai manfaat diantaranya:

1. Kegunaan Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

a. Bagi lembaga pendidikan

Sebagai masukan bagi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Garut serta menjadi contoh bagi lembaga lain atau sekolah lain. Khususnya memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Garut mengenai Manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut.

b. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, pengalaman, dan pengembangan diri dalam penulisan karya ilmiah tentang Manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs. Negeri 1 Garut.

c. Bagi peneliti lain

Diharapkan menjadi acuan atau referensi dalam kajian Manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia.

2. Kegunaan Teoretis

Manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu: Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan untuk peneliti dan menjadi bahan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan Manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. sehingga hal ini bisa bermanfaat bagi praktisi pendidikan di sebuah sekolah/madrasah dan untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam pembelajaran manajemen sekolah/madrasah.

E. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan, baik itu formal maupun nonformal, menjadi penentu utama keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Sebagai penanggung jawab, kepala madrasah memiliki peran kunci dalam mengelola pendidikan dan pembelajaran di sekolah serta meyakinkan masyarakat bahwa segalanya berjalan dengan baik. Kepala madrasah merupakan elemen integral dalam keseluruhan efektivitas lembaga pendidikan. Kepemimpinan harus dijalankan oleh seseorang dalam jabatan atau posisi tertentu yang dikelilingi oleh tim kerja yang harus bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pentingnya kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah lembaga sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dimilikinya.

Sahadi, dkk (2020),²⁸ menjelaskan bahwa “Manajemen kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas organisasi dengan sebaik-baiknya. Karena Maju dan mundur, berhasil tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin, karena pemimpin adalah pemegang kendali dan menentukan arah yang ditempuh suatu organisasi Untuk satu tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan menurut Mujamil Qomar menyebutkan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu proses atau kegiatan memimpin dalam mengendalikan sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”²⁹

Maka dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi cara berpikir dan bertindak setiap anggota sedemikian rupa sehingga mandiri dalam pekerjaannya, terutama dalam hal percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam juga digunakan sebagai dasar untuk mempengaruhi orang lain

²⁸ Sahadi, Otong Husni Taufiq, Ari Kusumah Wardani, “karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi” *Jurnal Moderat*, 6 : 3 (Agustus 2020), 520

²⁹ Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2013), 168.

tanggung jawab sepenuhnya, sebagaimana peneliti kutip dari Al Qur'an surat Annur : 55. Yang berbunyi :

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا
اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ
مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ
فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya; Allah telah menjanjikan kepada orang-orang di antara kamu yang beriman dan yang mengerjakan kebajikan, bahwa Dia sungguh, akan menjadikan mereka berkuasa di bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh, Dia akan meneguhkan bagi mereka dengan agama yang telah Dia ridai. Dan Dia benar-benar mengubah (keadaan) mereka, setelah berada dalam ketakutan menjadi aman sentosa. Mereka (tetap) menyembah-Ku dengan tidak mempersekutukan-Ku dengan sesuatu apa pun. Tetapi barangsiapa (tetap) kafir setelah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik.³⁰

Pada ayat ini merupakan penjelasan mengenai kepemimpinan islam harus dilandasi oleh ajaran al-Qur'an dan sunnah dengan tujuan untuk meneladani Rasulullah Saw sebagai dasar-dasar pokok kepemimpinan islam berlandaskan ketauhidan, musyawarah, keadilan, dan persatuan kesatuan.

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mempengaruhi guru. Mewujudkan kegiatan pengajaran profesional yang berkualitas di sekolah memerlukan dukungan kepala sekolah yang kompeten eksekutif dan manajer. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang juga memiliki visi yang jelas dan dapat dicapai untuk masa depan transparansi di sekolah. Di sisi lain kepala Sekolah bertindak sebagai administrator dengan strategi yang efektif dan benar-benar melaksanakan berbagai kebijakan dan keputusan.³¹

Merujuk latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini menganalisis “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di MTs. Negeri 1 Garut.”

³⁰Terjemahan Al-Qur'an Al-Karim Rasm Uthmani dalam Al Quds (Pustaka Qur'ani, 2020), 180.

³¹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. (Pontianak: Alfabeta, 2009), 53.

Kepala madrasah diwajibkan untuk paham dan memiliki kemampuan dasar baik itu berkaitan dengan personality, otoritas maupun kapasitas. Yang menjadi prasyarat kepala madrasah dapat terlihat pada sub-sub berikut ini.³² Syarat mendasar kepala madrasah dari sisi persolaiia. Menjadi seorang pemimpin/manajer yang harus dimiliki sorang kepala madrasah antara lain ;

- a. Memiliki karakter dan ahlak tinggi, keyakinan dan optimis. Seorang pemimpin bukanlah orang yang gampang menyerah apalagi harus lari dalam menghadapi permasalahan. Kepercayaan diri merupakan refleksi dari satu keyakinan terhadap Allah swt. “*anna inda dhonni abdi bi*”. Saya sebagai mana difikirkan hambaku. Andaikan optimis maka dunia akan baik, namun jika pesimis maka dpat buruk pula kenyataannya.
- b. Memiliki semangat serta kecerdasan intelektual. Pembelajar dan cerdas dalam islam dikatakan bahwa sebaik-baik oran yang anda pilih untuk diberi amanah yakni yang kuat serta memiliki prinsip. Kuat pada sisi skil, pengetahuan maupun sisi manajerial.
- c. Memiliki kematangan serta keseimbangan emosi. Menjadi soerang pemimpin dia harus memiliki kontrol emosi, tidak marah di depan umum, tidak memarahi bahwahannya didepan umum, karena dapat berefek pada sebuah imej pada lahirnya kesan pemimpin bermental rendah
- d. Memiliki pandangan serta penyesuaian sosial. Belajar berkomunikasi serta pergaulan yang baik
- e. Sehat serta penampilan memadai.

Kepala sekolah identik dengan pemimpin pendidikan yang berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan untuk berbuat sesuatu maksud dan tujuan tertentu. Dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan

³² Moh. Sulhan, *Reformasi kepemimpinan kepala madrasah* (Kuningan; Aksara satu, 2020), 27-29

sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah.³³. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 162/U/2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah menerangkan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola pendidikan di sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Tabel 1.1 Tentang Standar Kepala Sekolah

No.	Dimensi Kompetensi	Kompetensi
1	Kepribadian	1.1 Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah 1.2 Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin 1.3 Mengendalikan diri ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai Kepala Sekolah
2.	Manajerial	2.1 Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan 2.2 Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan 2.3 Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pemberdayaan secara optimal

³³ Tryo Supriyatno Marno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 33;

3	Kewirausahaan	<p>3.1 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah</p> <p>3.2 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif</p> <p>3.3 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan sekolah</p>
4	Supervisi	<p>4.1 Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru</p> <p>4.2 Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat</p> <p>4.3 Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru</p>
5	Sosial	<p>5.1 Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.</p> <p>5.2 Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.</p> <p>5.3 Memiliki kepekaan sosial terhadap orang tua atau orang lain</p>

Selanjutnya akan diidentifikasi mengenai standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah. Guru atau Pendidik adalah individu yang meliputi Guru pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA,

satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan.

Menurut Sudarmanto (2009:45), kompetensi merupakan atribut untuk meletakkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan unggul. Atribut tersebut meliputi keterampilan, pengetahuan, dan keahlian atau karakteristik tertentu. Sebagai pendidik guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai tutor/agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta mampu mencapai tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang diupayakan adalah jenjang pendidikan minimal yang harus dicapai Pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat kecakapan yang sesuai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana dijelaskan dalam UU Menteri Pendidikan Republik Indonesia No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru, Pendidik/guru sebagai agen pembelajaran wajib memiliki empat kompetensi standar meliputi :

1. Kompetensi pedagogik;

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam memahami peserta didik, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengembangkan peserta didik, serta melakukan evaluasi hasil belajar untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki. Kompetensi pedagogik dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut:

- a. Mampu memahami peserta didik. Dalam hal ini, guru harus memahami peserta didik dengan cara memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, perkembangan kognitif, dan mengidentifikasi untuk bekal mengajar peserta didik.
- b. Melakukan rancangan pembelajaran. Guru memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, seperti menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran didasarkan dari karakteristik peserta didik, materi ajar, kompetensi yang ingin dicapai, serta menyusun rancangan pembelajaran.

- c. Melaksanakan pembelajaran. guru dapat menata latar pembelajaran serta melaksanakan pembelajaran secara kondusif.
- d. Merancang dan mengevaluasi pembelajaran. Guru mampu merancang dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan dengan melakukan analisis evaluasi proses dan hasil belajar, menggunakan metode tepat guna menentukan tingkat ketuntasan belajar peserta didik, serta memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki program pembelajaran.
- e. Mengembangkan peserta didik sebagai aktualisasi berbagai potensi peserta didik. Guru mampu memberikan fasilitas untuk peserta didik agar mengembangkan potensi akademik dan nonakademik yang mereka miliki.

2. Kompetensi kepribadian;

Kompetensi guru yang pertama adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian ialah kemampuan individu yang mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif dan berwibawa, stabil dan mantap, berakhlak mulia serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik. Kompetensi kepribadian dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Kepribadian yang dewasa. Seorang guru harus menampilkan sifat mandiri dalam melakukan tindakan sebagai pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi sebagai guru.
- b. Kepribadian yang arif. Seorang guru harus menampilkan tindakan berdasarkan manfaat bagi peserta didik, sekolah dan juga masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- c. Kepribadian yang berwibawa. Seorang guru harus memiliki perilaku yang mampu memberikan pengaruh positif dan disegani oleh peserta didik
- d. Kepribadian yang stabil dan mantap. Seorang guru harus bertindak sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat, bangga menjadi seorang guru, serta konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.

- e. Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan. Guru harus bertindak sesuai dengan norma yang berlaku seperti ; iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong dan dapat diteladani oleh peserta didik.

3. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Hal ini tidak hanya mencakup perolehan struktur dan metodologi keilmuan saja, namun juga Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menaungi materi pembelajaran. Kompetensi profesional meliputi:

Penguasaan materi, konsep, struktur dan pola pikir keilmuan yang dapat mendukung pembelajaran.

- a. standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata pelajaran atau bidang yang dikuasai
- b. Melakukan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif
- c. Melakukan pengembangan profesionalitas dengan berkelanjutan juga melakukan tindakan yang reflektif
- d. Mampu Menggunakan teknologi komunikasi dan melakukan pengembangan diri

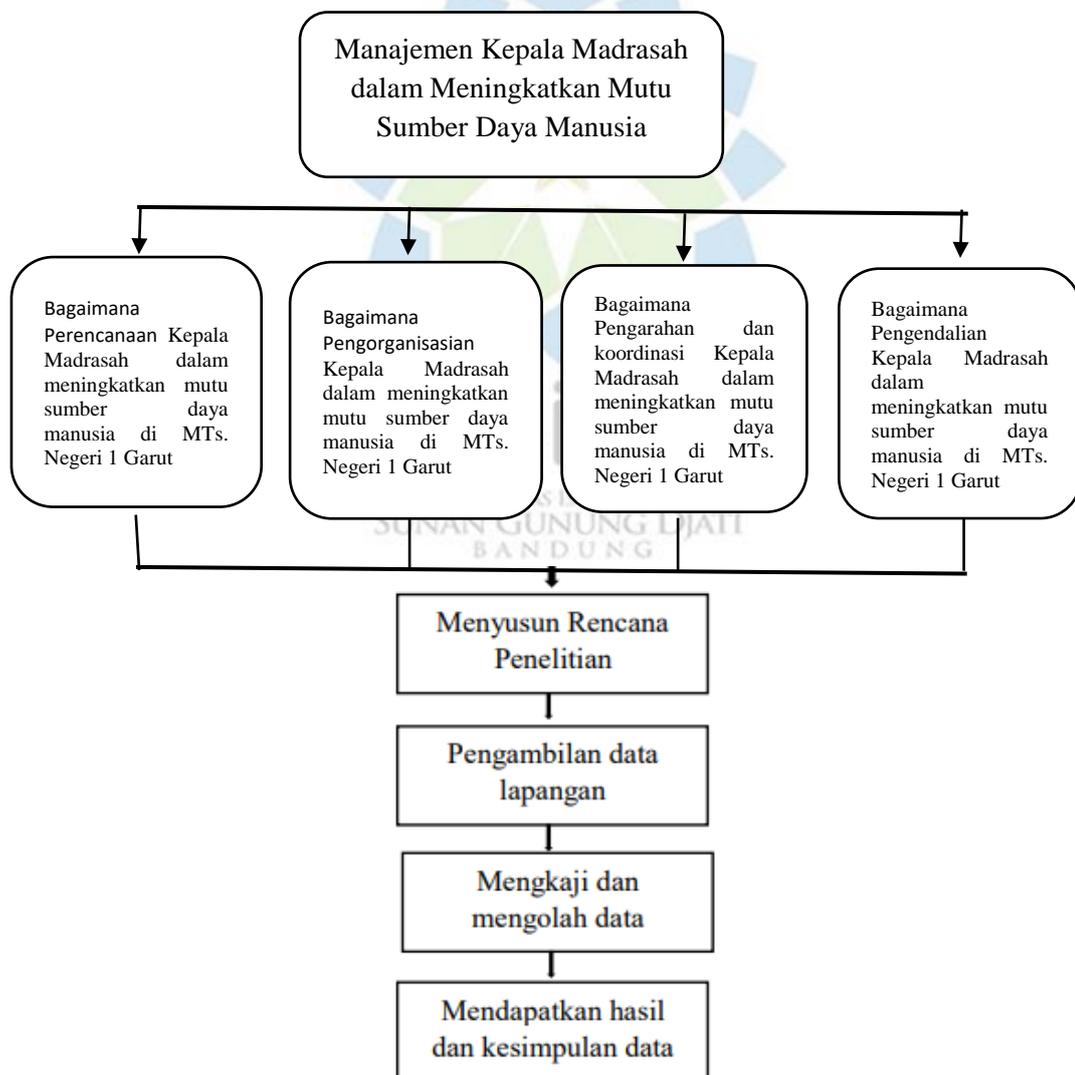
4. Kompetensi sosial.

Kompetensi sosial adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat di sekitar sekolah. Kompetensi sosial meliputi:

- a. Guru Mampu berkomunikasi secara santun, empatik, dan efektif terhadap sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, serta masyarakat sekitar
- b. Guru mampu melakukan adaptasi di tempat bertugas di berbagai wilayah Indonesia yang beragam kebudayaannya

- c. Memiliki sikap inklusif, bertindak obyektif, dan tidak melakukan diskriminasi terhadap agama, jenis kelamin, kondisi fisik, ras, latar belakang keluarga, dan status sosial
- d. Guru mampu melakukan komunikasi secara lisan maupun tulisan.

Standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah menengah pertama terdiri atas : jenis pendidik dan tenaga kependidikan; Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan. Jenis pendidik dan tenaga kependidikan jenjang SMP adakah : a) Guru mata pelajaran sesuai dengan keutuhan kurikulum; b) guru Bimbingan dan konseling; c) guru pemimbing dsiabilitas;



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran (Dibuat oleh modifikasi sendiri)

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian mengenai manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut, telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dan mendukung peneliti dalam penelitian diantaranya:

1. Penelitian Salahudin, Misransyah, dan Ade Hermaawan (2017)

Salahudin, Misransyah, dan Ade Hermawan (2017).³⁴ melakukan penelitian dengan judul: "Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin".

Penelitian di latar belakang dari fenomena yang ada pada Program pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di MtsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin menjadi sangat penting karena banyak permasalahan yang terdapat dalam institusi pemerintahan, lembaga kemasyarakatan dan berbagai kegiatan di masyarakat yang efektivitasnya tergantung kepada kualitas sumber daya manusia, baik dalam kemampuan intelektual maupun integritas moral dalam tanggung jawabnya pada kemasyarakatan. Upaya optimalisasi kinerja guru yang berkelanjutan merupakan faktor yang sangat penting dibanding faktor lainnya karena dalam peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini telah disadari dan dilakukan oleh pemerintah melalui penugasan studi lanjut, berbagai training dan penataran pada guru.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa SDM/Tenaga Pendidik memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin, karena berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ artinya berdasarkan hipotesis menunjukkan SDM/Tenaga Pendidik mempengaruhi mutu pendidikan dan dapat diterima. 2. Sarana prasarana memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan di MTsN Banjar Selatan 2 Kota

³⁴ Salahudin, Misransyah, dan Ade Hermawan 2017. "Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 7 : 1, (Februari 2019) : 66.

Banjarmasin, karena dapat dilihat dengan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ artinya berdasarkan hipotesis menunjukkan sarana prasarana mempengaruhi mutu pendidikan dan dapat diterima. sudah cukup baik dan sesuai birokrasi yang ada.

2. **Sinta, Oyoh Bariah dan Khalid Ramdani (2021)**

Sinta, Oyoh Bariah dan Khalid Ramdani (2021).³⁵ melakukan penelitian dengan judul : “Pengembangan Sumber Daya Pendidik Agama Islam Dalam Upaya Peningkatan Mutu Lulusan Pada SDIT Ibnu Husein Karang Mukti”.

Penelitian di latar belakang mengenai Berhasil tidaknya pendidikan di madrasah sangat tergantung pada guru, kepala sekolah dan pengawas, karena ketiga tokoh tersebut merupakan kunci yang menentukan dan memandu komponen dan dimensi madrasah lainnya. Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan kualitas tenaga pengajar merupakan salah satu poin strategis dalam upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas. SDIT Ibnu Husein Karang Mukti mensyaratkan guru agama Islam mendukung tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan. Dalam mengembangkan sumber daya guru agama Islam, SDIT merekrut Ibnu Husein Karang Mukti sesuai dengan keahlian yang diinginkan sekolah.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa SDIT Ibnu Husein Karang Mukti telah melaksanakan pengembangan sumber daya pendidik agama Islam dengan melakukan analisis kebutuhan, Melaksanakan perencanaan pengembangan sumber daya pendidik agama Islam dengan secara bertahap dan berkala, Mutu lulusan SDIT Ibnu Husein Karang Mukti meningkat dengan baik dari tahun ke tahun dengan dilaksanakannya pengembangan sumber daya pendidik Agama Islam.

³⁵ Sinta, Oyoh Bariah, Khalid Ramdani 2021. “Pengembangan Sumber Daya Pendidik Agama Islam Dalam Upaya Peningkatan Mutu Lulusan” Pada SDIT Ibnu Husein Karang Mukti. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Universitas Singaperbangsa Karawang*, 5 :. 4 (November 2021) : 736

3. Siti Khoirun Nisak (2020)

Siti Khoirun Nisak (2020).³⁶ melakukan penelitian dengan judul : “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di MTsN 2 Tulungagung Dan Mtsn 3 Tulungagung”.

Penelitian ini dilatar belakangi Saat ini masyarakat Indonesia berada dalam masa modernisasi yang penuh dengan tantangan dan menuntut manusia Indonesia untuk menjadi manusia yang lebih baik dengan visi yang komprehensif dan segala keterampilan yang dimiliki. Suatu negara dan bangsa akan maju apabila masyarakatnya memiliki pendidikan yang tinggi dan berkualitas. Di sisi lain, suatu negara tertinggal dari negara dan bangsa lain jika pendidikan penduduknya buruk dan berkualitas. Madrasah ini menjalin kerjasama dengan menyewa tutor dari luar negeri untuk membimbing para siswanya, namun mata pelajaran yang diajarkan oleh tutor tersebut adalah bahasa asing atau bahasa Inggris.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di MTsN 2 Tulungagung Dan MTsN 3 Tulungagung mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan sudah baik juga sesuai birokrasi yang ada.

4. Rahun Jannah (2022)

Rahun Jannah (2022).³⁷ melakukan penelitian dengan judul: “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Covid 19 Di SMP Negeri 1 Kayangan Kabupaten Lombok Utara”.

Penelitian ini dilatar belakangi Kepala sekolah memainkan peran yang sangat besar dalam manajemen sekolah, menjadikan mereka pengambil

³⁶ Siti Khoirun Nisak 2020. Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di MTsN 2 Tulungagung Dan Mtsn 3 Tulungagung. *Tesis Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri*, (Tulung Agung, IAIN Tulung Agung, 2020.)

³⁷ Rahun Jannah 2022. Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Covid 19 Di Smp Negeri 1 Kayangan Kabupaten Lombok Utara. *Tesis Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana universitas islam negeri* (Mataram, UIN Mataram, 2022).

keputusan untuk kesuksesan secara keseluruhan. Kepala sekolah harus memiliki karakter, keterampilan dan kompetensi untuk memimpin lembaga. Oleh karena itu manajemen kepala sekolah harus memperhatikan hal tersebut, karena staf harus bertanggung jawab atas semua kegiatan sekolah. Kepala sekolah dapat mengubah lingkungan sekolah, termasuk sarana dan prasarana, guru dan staf. Kepala sekolah memiliki pilihan tindakan yang berbeda untuk meningkatkan kualitas pengajaran di setiap sekolah. Peran kepala sekolah sebagai administrator sistem dapat membantu meningkatkan efektifitas guru dalam mengimplementasikan perubahan keterampilan guru.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah sesuai melalui beberapa tahapan perencanaan, pelaksanaan hingga tahap pengawasan.

Dari keempat penelitian diatas memiliki persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan serta posisi peneliti sebagai berikut :

- a. Persamaan dari keempat penelitian diatas adalah memiliki fokus kajian yang sama, yakni manajemen Kepala Sekolah/Madrasah dan uapaya meningkatkan mutu.
- b. Perbedaan dari kelima penelitian diatas adalah : Pertama, lokasi penelitian; Peneliti mengambil lokasi di kabupaten Garut. Kedua, lembaga pendidikan; Peneliti mengambil lokasi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Garut. Kemudian metode yang digunakan peneliti yaitu penelitian dengan rumusan masalah yang berbeda.
- c. Kebaruan penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Garut, sebagai fokus penelitian belum pernah diteliti di penelitian sebelumnya dalam penelitian dengan tema Manajemen Kepala Madrasah. Kedua, Penelitian berfokus pada Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia. Terakhir, penelitian dengan judul ini belum pernah dilakukan di lingkungan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG