

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana madrasah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen-komponen tersebut meliputi kepala madrasah, guru, siswa, staf administrasi, lingkungan, dan kurikulum (materi, metode, media). Komponen-komponen tersebut seyogyanya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah (MA) sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki peserta didik sebagai output dari proses pembelajaran.

Seorang kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggung jawab yang berat, dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di madrasah. Hendiyat Suetopo dan Wasty Suemanto (1999: 19) menyampaikan bahwa fungsi utama kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik. Kemampuan Kepala Madrasah dalam memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan dan menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan tepat sasaran. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah

Kepala Madrasah merupakan personel yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah. Kepala Madrasah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Kepala Madrasah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya madrasah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitar (M. Daryanto, 2010: 80). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fungsi Kepala Madrasah, memang sangat menentukan bagi kemajuan madrasah. Wahdjo Sumidjo (2001: 81) mengemukakan bahwa Kepala Madrasah yang berhasil yaitu apabila memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan Kepala Madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah.

Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi dan mengkomunikasikan sebuah visi (Mochammad Teguh, 2001:45). Dalam melaksanakan kepemimpinan setiap kepala madrasah memiliki gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan.

Selain persoalan gaya kepemimpinan yang merupakan ciri dalam melaksanakan tugas, disisi lain terdapat tugas kepala madrasah untuk melakukan supervisi. Setiap kegiatan supervisi yang dilakukan oleh *Supervisor* terkandung tujuan yang ingin dicapai. Tujuan yang ingin dicapai tentu saja berkaitan dengan

tujuan supervisi yang berkaitan erat dengan tujuan pendidikan di madrasah. Sebab supervisi pada dasarnya dilaksanakan dalam rangka membantu guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara baik dan berkualitas, sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan bisa dicapai secara optimal (Sri Banun Muslim, 2010: 35).

Salah satu tugas pokok Kepala Madrasah adalah sebagai *Supervisor*. Dalam menjalankan tugas pokok sebagai *Supervisor*, Kepala Madrasah diharapkan mampu bertindak sebagai konsultan, sebagai fasilitator yang memahami kebutuhan dari guru dan juga mampu memberi alternatif pemecahannya. Disamping itu, Kepala Madrasah juga diharap dapat memotivasi guru-guru agar lebih kreatif dan inovatif. Dalam kerangka pembinaan kompetensi guru melalui supervisi perlu dicermati bahwa kegiatan tersebut bukan hanya memfokuskan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan mengelola pembelajaran, tetapi juga mendorong pengembangan motivasi untuk melakukan peningkatan kualitas kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Wahjo Sumidjo (1994: 171) bahwa Kepala Madrasah disamping bertugas untuk melakukan pembinaan kompetensi guru juga berfungsi sebagai motivator.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki peluang berpengaruh terhadap kinerja guru disebabkan karena faktor kepemimpinan merupakan hal yang cukup dominan dalam menentukan keberhasilan lembaga. Hal ini bisa terjadi mengingat faktor kepribadian pemimpin, atau bisa juga karena keinginan pemimpin dalam rangka menyesuaikan diri dengan bawahan, sehingga muncul keselarasan antara pimpinan dengan bawahan, dalam hal ini antara kepala madrasah dengan para guru dan semua peserta didiknya.

Kemampuan supervisi Kepala Madrasah memiliki peluang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal itu disebabkan karena berberapa kecakapan yang harus dimiliki agar kinerja optimal berakar pada bakat manusiawi untuk melakukan koordinasi sosial, yaitu: (1) membangun ikatan; menumbuhkan hubungan yang instrumental; (2) kolaborasi dan kooperasi; bekerjasama dengan orang lain menuju sasaran bersama; (3) kemampuan tim; menciptakan sinergi dalam kerja sama meraih sasaran tim (Abd. Kadim Masaong, 2011: 42).

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan kemampuan supervisi berpeluang untuk mempengaruhi kinerja guru. Hal itu disebabkan karena kepala madrasah selain melaksanakan tugas pokok dan fungsi, juga perlu memiliki kemampuan menjalin hubungan atau kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik secara optimal serta mampu menciptakan iklim yang kondusif demi lahirnya partisipasi dan kolaborasi masyarakat secara profesional, transparan, dan demokratis (Mulyasa, 2011: 189).

Kinerja guru dalam kaitan dengan mutu pendidikan harus dimulai dengan dirinya sendiri. Sebagai pribadi, guru merupakan perwujudan diri dengan seluruh keunikan karakteristik yang sesuai dengan posisinya sebagai pemangku profesi keguruan. Peran serta guru dalam kaitan mutu pendidikan menurut S. Nasution (2006: 23) sekurang-kurangnya dapat dilihat dari empat dimensi yaitu guru sebagai pribadi, guru sebagai unsur keluarga, guru sebagai unsur pendidikan, dan guru sebagai unsur masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh Kepala Madrasah melalui supervisi. Salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi dan profesionalisme guru ialah

layanan supervisi Kepala Madrasah. Sebagaimana dengan Supardi (2013: 9) yang menyatakan bahwa rendahnya motivasi dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi Kepala Madrasah/Madrasah dalam membina guru di madrasah melalui kegiatan supervisi.

Madrasah Darut Taqwa Semarang adalah sebuah madrasah yang terletak di jl. Ngumpulsari raya no. 12 Bulusan Tembalang Semarang, secara keseluruhan kegiatan pembelajaran berjalan dengan baik namun masih ada beberapa guru dan karyawan yang belum tertib seperti telat dan meninggalkan siswa dengan memberikan tugas saja, dari latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian untuk mendapatkan informasi berkenaan dengan “Gaya Kepemimpinan Dan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Kepala Madrasah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal dalam memimpin bawahannya.
- 1.2.2 Terkadang Kepala Madrasah masih memperlakukan bawahannya secara sama satu dengan yang lain tanpa memperhatikan perbedaan individual.
- 1.2.3 Beberapa karyawan merasa Kepala Madrasah belum menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter bawahannya.
- 1.2.4 Kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang belum berkontribusi secara maksimal.

- 1.2.5 Dalam proses KBM masih ada saja pendidik yang kurang disiplin sehingga proses pembelajaran menjadi terhambat dan tidak maksimal;
- 1.2.6 Dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas belum maksimal baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan masih sedikit yang belum mempersiapkan media pembelajaran administrasi kelas dan sebagainya;
- 1.2.7 Kepala madrasah belum memperlihatkan kinerja yang maksimal, hal ini dapat dilihat antara lain dari mutu sekolah yang dari tahun ke tahun cenderung stagnan atau tidak mengalami kemajuan.
- 1.2.8 Prestasi sekolah dari segi akademik yang semakin menurun,
- 1.2.9 Kepala madrasah dalam mengambil keputusan cenderung memutuskan sendiri dan kurang melibatkan komponen sekolah.
- 1.2.10 Kurangnya kedekatan dan keterbukaan antara kepala madrasah dengan guru-guru, pegawai, serta peserta didik sehingga menghambat komunikasi.
- 1.2.11 Kepemimpinan kepala madrasah belum sepenuhnya mampu menggerakkan semua personil di sekolah.
- 1.2.12 Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang belum efektif.
- 1.2.13 Supervisi Kepala Madrasah belum efektif Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang
- 1.2.14 Kinerja guru Fikih di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang yang kurang profesional

1.3 Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang terdapat pada Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang tersebut peneliti memberi batasan-batasan pembahasan hanya pada masalah:

1.3.1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang

1.3.2. Pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang

1.3.3. Kinerja guru Fikih di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, yang menjadi fokus permasalahan adalah :

1.4.1. Bagaimakah gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang.

1.4.2. Bagaimakah pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang.

1.4.3. Bagaimakah kinerja Guru Fikih di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1.5.1. Untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang.

1.5.2. Untuk mendiskripsikan pelaksanaan supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Fikih Di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang.

1.5.3. Untuk mendiskripsikan kinerja Guru Fikih di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- 1.6.1. Secara Teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap dunia pendidikan, khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan supervise kepala madrasah terhadap kinerja guru.
- 1.6.2. Secara Praktis penelitian ini sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah dan guru, khususnya di Madrasah Aliyah Darut Taqwa Semarang.