

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepala madrasah pada hakikatnya adalah Guru yang di beri tugas tambahan. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. menyatakan bahwa: erat ahubungannya antara mutu Kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, dan iklim sekolah (Mulyasa, 2005: 24).

Kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, disebutkan bahwa Kepala madrasah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.

Kepala madrasah harus memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif dan berorientasi pada mutu. Strategi ini merupakan usaha sistematis Kepala madrasah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah, peran dan tanggung jawab Kepala madrasah sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya.

Peran dan fungsi Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa: Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Kepala madrasah harus mampu menjalin hubungan kerja sama baik sesama warga sekolah maupun dengan masyarakat lingkungan sekolah (Mulyasa, 2005:187).

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa tugas Kepala madrasah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Melalui jalinan kemitraan yang baik maka fungsi Kepala madrasah sebagai inovator dan motivator memiliki peran strategis yang tepat untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin,

Kepala madrasah juga harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga sekolah.

Beberapa prinsip yang dapat diterapkan oleh Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Prinsip-prinsip tersebut sebagaimana disebut oleh E. Mulyasa (2005:121-122) adalah sebagai berikut:

1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan ia bekerja. Para tenaga kependidikan juga harus dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
4. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan.
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa Kepala madrasah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaan.

Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Strategi ini dapat dilakukan oleh Kepala madrasah melalui pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh (Mulyasa 2005:54) yaitu:

1. Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan yang ingin dicapai.
3. Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.

Dari observasi awal, peneliti menemukan catatan lapangan/field note bahwa di MAPN 4 Medan. Masih adanya beberapa strategi kepala Madrasah yang belum secara maksimal dilakukan oleh kepala MAPN 4 Medan.

Hal tersebut bisa dilihat dari fenomena bahwa: (1) guru kurang memiliki kedisiplinan, karena masih ada guru yang telat datang. Ini dikarenakan kurangnya perhatian kepala madrasah dalam membina tenaga pendidik. (2) sarana prasarana masih kurang memadai.

Sebagai seorang kepala madrasah seharusnya juga memperhatikan mengenai pengadaan sarana prasarana. (3) Belum adanya pelaksanaan kegiatan diklat untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya permasalahan yang terkait dengan strategi kepala madrasah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAPN 4 MEDAN.**

1.2 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MAPN 4 Medan. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji dan menganalisis secara komprehensif dan mendalam tentang strategi yang dilakukan Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MAPN 4 Medan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAPN 4 Medan?
- 1.3.2 Apa kendala yang terjadi dan bagaimana cara mengatasi kendala strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAPN 4 Medan?
- 1.3.3 Bagaimana pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAPN 4 Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka penulis mempunyai tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1.4.1 Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAPN 4 Medan.
- 1.4.2 Untuk mengetahui kendala yang terjadi dan bagaimana cara mengatasi kendala strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAPN 4 Medan.
- 1.4.3 Untuk mengetahui bagaimana pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MAPN 4 Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dalam penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Menambah khazanah (kekayaan) pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai strategi kepemimpinan Kepala madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan yang baik dan berkualitas.
- b. Penelitian ini secara teoritis berguna sebagai bahan acuan dan kajian ilmu pengetahuan tentang manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai:

- a. Bagi kepala madrasah, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja.
- c. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian yang sejenisnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN