

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan ialah salah satu penilaian pendukung dalam perkembangan suatu bangsa serta negara. Kunci maju mundurnya suatu bangsa terdapat pada aspek pendidikan. Dunia pendidikan ialah institusi yang ikut serta langsung dalam menyiapkan era depan peradaban manusia. (Baharun 2016, 243) Pendapat lain menerangkan bahwa pendidikan ialah suatu keinginan utama individu dalam menempuh cara kehidupan dan dalam memastikan tingkatan peran di antara sesama orang. kemudian, melalui sistem pendidikan inilah dapat menumbuh kembangkan kemampuan individu peserta ajar yang berkepribadian. Syaiful Sagala mengemukakan, kalau pembelajaran mempunyai arti sebagai suatu cara pelatihan serta pengembangan wawasan, pandangan, keahlian, kepribadian, dan seterusnya, khususnya lewat madrasah resmi. (Sagala 2010:2) Oleh sebab itu tenaga pengajar serta kependidikan telah sepatutnya melakukan tugasnya dengan handal serta penuh rasa tanggung jawab maka menghasilkan lulusan yang baik serta memiliki kualitas bersaing.

Pendidikan merupakan pilar terpenting kemajuan suatu bangsa dan merupakan isu hakiki dalam satu bangsa. Pendidikan bermutu tidak semata-mata penting untuk pengembangan masyarakat terdidik dan seseorang pribadi, melainkan juga merupakan kunci penunjang untuk mempersiapkan persaingan global yang sangat kompetitif antar negara dan mempengaruhi semua aspek kehidupan. (Azzahra 2022:2) Pendidikan yang bermutu amat menentukan keunggulan satu negara atau bangsa dan berperan amat penting untuk mendukung transisi sosial yang arif dan bermartabat. Dari pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam pendidikan terdapat dua hal penting yaitu aspek kognitif (berpikir) dan aspek afektif (merasa). Sebagai ilustrasi, saat mempelajari sesuatu maka di dalamnya tidak saja proses berpikir yang ambil bagian tapi juga ada unsur-unsur yang berkaitan dengan perasaan seperti semangat, suka dan lain-lain. Substansi

pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara adalah membebaskan manusia dan menurut Drikarya adalah memanusiakan manusia. Ini menunjukkan bahwa para pakar pun menilai bahwa pendidikan tidak hanya sekedar memperhatikan aspek kognitif saja tapi cakupannya harus lebih luas. (Nurkholis 2013:4)

Secara sederhana Manajemen mempunyai arti yang sangat luas dan bisa masuk dalam ranah ilmu lainnya. Lebih dikenal bahwa manajemen sering digunakan dalam suatu lembaga atau organisasi yang telah ada. Melihat dari sini bahwa pendidikan yang berada dalam suatu lembaga tentunya tidak bisa lepas dari manajemen atau pengelolaan untuk mengembangkan tercapainya tujuan pendidikan. (Prof. Dr. Husaini Usman 2008:67) Manajemen merupakan infra struktur yang mempunyai peran sangat signifikan dalam merumuskan aturan-aturan kelembagaan untuk melakukan rekonstruksi dalam meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Secara praktis, manajemen pendidikan harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik dalam relevansinya untuk tujuan pendidikan institusional daerah maupun tujuan pendidikan nasional.

Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan cara dalam mengatur semua sumber daya pendidikan, yang diarahkan agar semua orang yang terlibat di dalamnya melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan berpartisipasi dalam perbaikan pelaksanaan pekerjaan sehingga menghasilkan jasa yang sesuai bahkan melebihi harapan “pelanggan pendidikan”. (Winarsih 2017:53) Untuk menjamin mutu dan kualitas pendidikan diperlukan perhatian yang serius, baik oleh penyelenggara pendidikan, pemerintah, maupun masyarakat. Manajemen bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu suatu unit atau bagian manajemen di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut. (Candra Wijaya 2019:238)

Pentingnya manajemen dalam penyelenggaraan sebuah organisasi merupakan hal yang mutlak diperlukan, demikian halnya dalam pendidikan manajemen merupakan hal yang penting. Lembaga/ perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan barang memerlukan manajemen yang baik. Lembaga pendidikan adalah lembaga yang mengelola manusia dan bertujuan menciptakan

manusia-manusia berkualitas, tentunya hal ini lebih memerlukan pemikiran yang lebih ekstra dibandingkan lembaga-lembaga pengelola barang. (Fadhli 2017:5)

Peningkatan mutu pendidikan nasional sudah dilakukan dengan revisi kurikulum, peningkatan kualitas pengajar, penyediaan sarana serta prasarana, pemulihan kesejahteraan guru, revisi organisasi madrasah, revisi manajemen, pengawasan serta perundang-undangan. Perihal itu berguna dilakukan pemerintah, mengingat pendidikan berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia. Komitmen Pemerintah serta Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dalam usaha memajukan sektor pendidikan semakin menguat sesudah disahkannya sebagian produk hukum terkini dalam aspek pendidikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, ialah dengan pendelegasian otoritas pembelajaran pada daerah serta mendesak otomisasi ditingkat madrasah, dan pelibatan masyarakat dalam Pengembangan program-program pendidikan dan pengembangan madrasah lainnya. (Dede Rosyada 2004:42)

Pelaksanaan rencana peningkatan mutu dengan mendayagunakan sumber daya pendidikan yang tersedia semaksimal mungkin, menggunakan pengalaman-pengalaman masa lalu yang dianggap efektif, dan menggunakan teori-teori terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah dan guru bebas mengambil inisiatif dan kreatif dalam menjalankan program-program yang telah diproyeksikan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karena itu, sekolah harus dapat melepaskan ikatan-ikatan birokratis yang banyak menghambat laju penyelenggaraan pendidikan. (Ma'arif 2016:8).

Kehadiran Undang-Undang Guru serta Dosen, menaruh kedudukan esensial pengajar dalam tingkatan mutu pendidikan selaku suatu yang tidak bisa diabaikan. Pengajar, baik guru ataupun dosen selaku jiwa untuk batang tubuh pendidikan. Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan merupakan kebijakan yang diarahkan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional. (Syafaruddin 2011:26)

Munculnya Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dapat dipandang sebagai tonggak penting untuk menuju pendidikan nasional yang berstandar. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum negara kesatuan Republik Indonesia. Dengan adanya pemberian wewenang kepada pihak madrasah akan pengevaluasian diri madrasah, maka diharapkan ke depannya madrasah dapat mengetahui bagaimana keadaan madrasah sebenarnya dan hasil dari EDM (Evaluasi Diri Madrasah) tersebut dapat di jadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun perencanaan, program pendidikan, penganggaran serta implementasi pembelajaran dalam ruangan kelas.

Kepala madrasah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah berkarir menjadi guru yang cukup lama. Seseorang yang dipercayai menjadi kepala madrasah harus memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan. Menurut Davis G.A dan Thomas MA dalam bukunya Wahyudi, berpendapat bahwa kepala madrasah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu mengelola atau memimpin sekolah, (2) memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah, (3) mempunyai keterampilan sosial, (4) profesional dan kompeten dalam bidang tugasnya. (Wahyudi 2009:15) Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memandu guru dan para administrator untuk bekerja sama dalam satu kelompok tim. (Candra Wijaya, 2021:150)

Upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan berhubungan erat dengan kepemimpinan dan manajemen yang efektif oleh kepala madrasah. Dukungan dari bawahan akan ada dan berkelanjutan ketika pemimpinnya benar-benar berkualitas. Kepemimpinan penting sekali untuk mengejar atau meningkatkan mutu pendidikan, karena peningkatan mutu pendidikan merupakan keinginan setiap madrasah. Madrasah akan dapat maju ketika kepala madrasah mempunyai visioner, memiliki keterampilan manajerial, serta integritas dalam melakukan perbaikan mutu. (Syafarudin 2002:52)

Keterampilan manajerial harus perlu dipunyai oleh kepala madrasah, karena keterampilan manajerial merupakan kemampuan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya yang terdapat dalam sekolah, berdasarkan kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keterampilan manajerial yang dimiliki oleh kepala madrasah diharapkan dapat memberikan suatu kebijakan-kebijakan atau keputusan yang dapat menghasilkan efektivitas program dan peningkatan mutu pendidikan.

Posisi kepala madrasah merupakan pimpinan, administrator serta pembinaan, sekaligus merupakan posisi paling tinggi dalam penetapan serta pengambilan keputusan dalam peraturan edukatif ataupun non edukatif. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari ajaran Islam, yang dari semula telah mengarah manusia untuk berupaya meningkatkan kualitas hidupnya yang dimulai dari pengembangan budaya kecerdasan. Ini berarti bahwa titik tolaknya adalah pendidikan yang akan mempersiapkan manusia itu menjadi makhluk individual yang bertanggung jawab dan makhluk sosial yang mempunyai rasa kebersamaan dalam mewujudkan kehidupan yang damai, tentram, tertib, dan maju, di mana moral kebaikan (kebenaran, keadilan, dan kasih sayang) dapat ditegakkan sehingga kesejahteraan lahir batin dapat merata dinikmati bersama. (Amiruddin Siahaan 2016:3)

Keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan dalam organisasi adalah kekuatan untuk dapat memutar roda pemberdayaan sebuah organisasi tersebut. Artinya, peran penting seorang pemimpin tidak akan dapat dikesampingkan dalam organisasi karena tidak terlepas dari kinerja seorang pemimpin dalam menggerakkan potensi-potensi yang ada dalam organisasi. Seorang pimpinan berhasil dalam kepemimpinannya jika dirinya mampu memahami keberadaan organisasinya sebagai organisasi yang kompleks dan unik, juga sanggup untuk melaksanakan tugas dan fungsi serta peranan yang diberi tanggung jawab untuk memimpin. (Candra Wijaya 2020:8)

Kehadiran madrasah selaku lembaga pendidikan formal ialah wadah kerja sama sekelompok orang yakni kepala madrasah, karyawan, guru-guru, pegawai serta anak didik guna menggapai tujuan madrasah yang sudah direncanakan serta

ditetapkan. Kedudukan kepala madrasah selaku pengelola kebutuhan dalam peningkatan manajemen mutu pembelajaran pada madrasah tertentu yang menuntut profesionalisme, kemampuan, serta keahlian khususnya dalam mengatur sumber daya yang terdapat di area madrasah. Keprofesionalan kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya berkaitan dengan mutu, watak serta sikap yang mengarah pada mutu pembelajaran serta kepuasan kerja pada diri karyawan, guru serta anak didik secara sinergis.

Dalam penerapan manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik, kepala madrasah dituntut wajib menyertakan seluruh personil yang di dalamnya menuntut cara komitmen bersama kepada mutu pendidikan dan tenaga kependidikan. Salah satu yang menunjang keberhasilan guru di dalam proses pembelajaran adalah ketersediaan perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru. Dalam dunia pendidikan, guru adalah merupakan faktor vital dalam pelaksanaan pendidikan, karena ia akan dapat memberikan makna terhadap masa depan anak didik. (Amiruddin Siahaan 2022:2) Kepala madrasah yang sukses bila mereka menguasai eksistensi madrasah selaku organisasi yang kompleks serta istimewa, dan sanggup melakukan peranan kepala madrasah selaku seorang yang diberi pertanggung tanggapan dalam memimpin madrasah. (Wahjosumidjo 2003:132)

Permasalahan pendidikan tidak cuma bertumpu pada pembelajaran resmi (madrasah), namun wajib dengan cara komprehensif kegiatan pendidikan terjadi. Pendidikan bisa dilakukan di mana saja, tidak mengenal ruang serta durasi dan batasan umur. Pihak yang bertanggung jawab kepada pendidikan bukan cuma guru di madrasah, melainkan pula keluarga ataupun publik, ini merupakan perihal yang pokok. Desakan sumber daya pendidikan yang bermutu serta handal sebagai suatu keharusan pada era global, informasi serta pembaruan pendidikan. Indikator transformasi saat ini yang bisa dicermati merupakan beberapa daya pembelajaran meningkatkan usaha profesionalnya dengan meneruskan tahapan kependidikan yang lebih besar, institusi pendidikan sudah mempraktikkan kurikulum berplatform kompetensi, mulai serta telah berbenah mengarah manajemen peningkatan mutu, yang membagikan kemandirian besar pada jenjang madrasah.

Dengan kata lain, madrasah dapat leluasa mengatur sumber energi serta sumber biaya dengan mengalokasikannya cocok dengan prioritas kepentingan, dan lebih paham kepada keperluan setempat. (Nur Kolis 2005:74) Sehingga, dalam manajemen peningkatan mutu pendidik menuntut sumber daya (arahan, guru, serta tenaga administrasi) mempunyai keahlian handal serta integritas dalam mengatur pendidikan. Pendidikan yang bermutu menjadi idaman masyarakat, bangsa serta negara. Tetapi pembelajaran di Indonesia khususnya masih belum seluruhnya bisa memenuhi impian masyarakat. Tetapi pembelajaran di Indonesia khususnya masih belum seluruhnya bisa penuhi termasuk reformasi mutu pendidikan selaku salah satu tujuan pendidikan nasional. (Umaedi 2000:80)

Kedua, program pembangunan pendidikan lebih menekankan kepada penyediaan *input*, seperti: guru, kurikulum, sarana, buku serta perlengkapan peraga dan sumber belajar yang lain. Perihal itu dilaksanakan dengan anggapan kalau peningkatan mutu pendidikan hendak terjadi dengan sendirinya bila *input* pembelajaran terwujud, seperti tantangan–tantangan lingkungan pengajar serta tenaga kependidikan amat berarti meningkatkan suatu kompetisi yang bagus maka pengembangan mutu tenaga pendidik di harapkan dapat menciptakan pendidikan yang nantinya akan membawa transformasi serta kontribusi yang berarti terutama pada mutu instansi. Ketiga, upaya dan juga masyarakat khususnya orang tua anak didik dalam pengelolaan pembelajaran sepanjang ini amat rendah.

Selanjutnya dalam observasi awal terlihat kepala madrasah kurang mampu memberdayakan *teamwork* yang kompak dalam memfungsikan bawahannya untuk menumbuhkan solidaritas atau kolaborasi dan bukan kompetisi sehingga di dalam madrasah dapat terbentuk iklim yang baik yang dapat menjamin hasil *output* sekolah. Kemudian kepala madrasah kurang mampu dalam melakukan pendekatan yang baik kepada tenaga pendidik, hal ini merupakan faktor yang dianggap penting karena ini adalah kunci dalam mengelola potensi madrasah di mana kepala madrasah harus memiliki kecerdasan dalam menganalisis berbagai permasalahan yang ada di madrasah.

Tenaga pendidik yang dibutuhkan pada masa yang serba modern seperti saat ini pastinya tidak akan lahir dalam saat yang kilat namun ialah cara yang di



dalamnya dibutuhkan program pendidikan yang ditunjukkan pada perencanaan serta pengembangan mutu tenaga pendidik yang cocok dengan alih bentuk sosial yang amat cepat. Tenaga pendidik di lingkungan Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani masih belum sepenuhnya telah mendapatkan pelatihan keprofesionalan guru, terlihat beberapa guru-guru muda yang masih *fresh graduate* yang mengajar di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani.

Pengembangan tenaga pendidik yang bermutu itu mutlak membutuhkan manajemen yang bagus agar tertata. Untuk itu dibutuhkan peran pendidik serta tenaga kependidikan yang profesional ialah mempunyai wawasan (*knowledge-based worker*) serta mempunyai keahlian (*multiskilling worker*) maka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Mengingat peranan strategis pendidik dalam setiap upaya peningkatan mutu relevansi dan efisiensi pendidikan, maka pengembangan profesional guru merupakan kebutuhan. Untuk meningkatkan mutu suatu profesi, khususnya profesi keguruan, dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya, dengan melakukan penataran, lokakarya, pendidikan lanjutan, pendidikan dalam jabatan, studi banding dan berbagai kegiatan akademik lainnya. (Candra Wijaya 2019:233)

Tanggung jawab seorang pemimpin bukanlah perkara yang mudah karena menjadi pemimpin berarti siang bertanggungjawab atas yang dipimpinnya. Tanggung jawab itu pun tidak hanya terbatas pada yang lahir dan hanya berkaitan dengan duniawi, Akan tetapi ada tanggung jawab yang lebih besar lagi, yaitu tanggung jawab akhirat yang justru lebih berat untuk dipikul oleh pemimpin mana pun di dunia ini. (Candra Wijaya 2022:6) Dengan kata lain rancangan manajemen kepala madrasah yang baik akan berakibat terhadap peningkatan mutu tenaga kependidikan, esensinya merupakan independensi madrasah mengutip ketetapan dengan cara partisipatif. Kebijakan ini menggambarkan pembaruan pada ruang lingkup kependidikan di Indonesia, termasuk Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang.

Dari studi pendahuluan di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas. Adapun hal yang terkait dengan pengelolaan kelas antara lain



adalah tidak dilakukannya perotasian tempat duduk siswa, kurangnya tindakan guru dalam membuat situasi kelas tetap fokus dan nyaman, guru sering mengerjakan administrasi guru dibandingkan fokus dalam pembelajaran. Hal ini terjadi di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang.

Kemudian kurangnya *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru-guru. Proses *monitoring* yang dilakukan terlihat tidak terjadwal secara rutin oleh kepala madrasah. Karena kurangnya pengawasan dari kepala madrasah menjadikan guru-guru tidak terlalu serius dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan evaluasi terhadap kegiatan dan administrasi guru juga jarang dilakukan oleh kepala madrasah sehingga guru-guru kurang memahami terhadap apa yang telah dilakukannya baik itu dari segi administrasi, proses belajar mengajar, dan juga terhadap penguasaan materi kurikulum.

Dalam pemenuhan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang belum maksimal dalam penyerapan tenaga pendidik dan sesuai dengan kompetensinya. Masih terdapat beberapa orang guru yang mengajar bukan dibidang keahliannya sehingga pembelajaran belum berjalan maksimal sesuai dengan kebutuhan ilmu pengetahuan siswa. Hal ini sering terjadi diakibatkan guru-guru tersebut pindah tugas atau lulus dalam penyaringan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Juga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kondisi ini mengakibatkan kepala madrasah harus secara cepat mengendalikannya dengan menugaskan guru yang lain untuk mengisi kekosongan tenaga pendidik yang ada untuk sementara waktu.

Selanjutnya kepala madrasah belum maksimal dalam mendukung peningkatan mutu tenaga pendidik seperti sedikitnya kegiatan pendidikan dan latihan, kegiatan *workshop* guru, *in house training*. Kegiatan seperti ini sedikit yang dilaksanakan sehingga hanya beberapa orang tenaga pendidik saja yang dapat mengembangkan kompetensinya. Pentingnya kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan oleh pihak madrasah dalam menggali dan mengembangkan kemampuan guru-guru.

Masih rendahnya kemampuan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang terhadap penguasaan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini masih dominannya tenaga pendidik dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar menggunakan metode ceramah. Tenaga pendidik masih sedikit dalam mengajar dengan mengoperasikan laptop, infocus, atau media lainnya, sehingga para siswa kurang semangat dalam belajar. Saat ini tenaga pendidik harus mampu dan mahir dalam penggunaan media teknologi, sebab perkembangan dunia pendidikan sudah harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia internasional saat ini. Untuk itu kepala madrasah dipandang perlu dalam mengembangkan mutu tenaga pendidik khususnya dibidang penguasaan teknologi informasi dan komunikasi.

Sementara itu, juga masih rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang. Adapun gaji yang diterima tenaga pendidik masih di bawah Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang sebesar Rp. 3.188.000. Hal ini dapat berdampak terhadap mutu tenaga pendidik sebab mereka masih belum fokus dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup mereka. Kepala madrasah perlu mempertimbangkan hal ini karena akan berdampak terhadap peningkatan mutu sekolah dan juga mutu tenaga pendidik.

Kemudian terlihat juga masih kurangnya tingkat kedisiplinan guru di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang. Terdapat beberapa hal terkait permasalahan ini seperti kehadiran guru yang masih sering terlambat, rendahnya kedisiplinan guru dalam membuat administrasi kelas, kurangnya kedisiplinan guru dalam melaporkan nilai siswa.

Latar belakang masalah tersebut peneliti merasa tertarik melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang yang mengalami penurunan dari segi manajemen mutu tenaga pendidik. Oleh sebab itu peneliti memandang perlunya sebuah penelitian tentang upaya yang dilakukan oleh madrasah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik terkait keprofesionalan guru agar tenaga pendidik dapat secara optimal melaksanakan kewajiban dan tujuan pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu peneliti

sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang “*Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang*”.

## **B. Fokus Penelitian**

Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih bertujuan untuk memusatkan konsentrasi terhadap penelitian yang sedang dilakukan. Menurut peneliti bahwa fokus penelitian adalah garis besar dari penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih terarah. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti memberikan fokus penelitian secara nyata dan jelas. Maka dari itu penelitian ini akan difokuskan pada “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang” Peneliti menetapkan fokus penelitian tersebut sebagai area yang spesifik yang nantinya akan diteliti yang merupakan inti sari pada penelitian yang akan dilakukan.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan tersebut, maka dapat ditarik beberapa pokok permasalahan untuk dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini. Adapun pokok permasalahannya adalah :

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimana kepala madrasah memanfaatkan sumber daya madrasah dalam upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang?
3. Bagaimana kesiapan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang?

#### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk memahami pemanfaatan sumber daya madrasah dalam upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk menjabarkan kesiapan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang.



#### E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Insan Kesuma Madani Namorambe Kabupaten Deli Serdang ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti maupun objek yang diteliti serta bagi masyarakat luas baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai bahan kajian lebih lanjut oleh para penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik.
  - b. Sebagai pengalaman dan khazanah intelektual serta ilmu pengetahuan bagi peneliti sendiri dalam bidang penelitian dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.
2. Manfaat Praktis
  - a. Kepada dinas pendidikan dan *stakeholder* lainnya, sebagai informasi untuk menentukan berbagai informasi terkait Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.

- b. Sebagai kontribusi pemikiran bagi Kantor Kementerian Agama untuk melengkapi khazanah keilmuan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam bidang pendidikan.
- c. Sebagai kontribusi bagi kepala madrasah sebagai pimpinan pendidikan dan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik secara berkesinambungan dan berkelanjutan.
- d. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan menambah wawasan keilmuan serta dapat dijadikan acuan pada penelitian selanjutnya.

