

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Tujuan pendidikan Nasional di dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dipaparkan tujuan Pendidikan Nasional Indonesia secara luas, yaitu Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan rakyat Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Allah Swt. dan berbudi pekerti luhur memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggungjawab kemasyarakatan (Indonesia, 2003).

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial yang turut berpartisipasi dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Menurut (Schuler, Dowling & Smart, et al 2017) dalam (Heryati,Y & Muhsin 2022) menjelaskan bahwa *“Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society”*. Artinya manajemen sumber daya manusia (SDM) memberikan pengakuan bahwa pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berkaitan dengan peningkatan sumber daya pada lingkup madrasah terutama potensi sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan, maka dengan demikian sudah seharusnya kepala madrasah melakukan upaya yang maksimal. Salah satunya usahanya berupa keterlibatan kepala madrasah sebagai manajer untuk mampu membina dan mengarahkan potensi tenaga kependidikan (Aristianingsih et al., 2022).

Kualitas kinerja tenaga kependidikan di madrasah merupakan faktor penting dalam menentukan kelancaran proses belajar mengajar dan operasional madrasah. Meskipun tidak secara langsung terlibat dalam kegiatan pembelajaran di kelas, peran mereka sangatlah esensial dalam memastikan madrasah dapat berjalan dengan baik.

Tenaga kependidikan di madrasah memiliki beberapa fungsi penting dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar dan operasional madrasah. Berikut adalah beberapa fungsi utama tenaga kependidikan staff di madrasah seperti, 1) Fungsi Administrasi: a) Membantu dalam pengelolaan administrasi madrasah, seperti pendataan siswa, pengurusan dokumen, dan penjadwalan kegiatan, b) Menyimpan dan memelihara data dan arsip madrasah, c) Melakukan pencatatan keuangan madrasah, d) Mengetik dan menggandakan dokumen madrasah. 2) Fungsi Operasional: a) Membantu dalam menjaga kebersihan dan keamanan madrasah, b) Membantu dalam menyiapkan dan memelihara fasilitas belajar mengajar, c) Membantu dalam pengaturan dan pelaksanaan kegiatan madrasah, d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala madrasah, 3) Fungsi Pendukung: a) Membantu guru dalam menyiapkan bahan ajar, b) Membantu dalam menjaga ketersediaan fasilitas belajar, c) Membantu dalam membangun komunikasi dengan orang tua siswa, d) Menjadi contoh dan teladan bagi siswa dalam berperilaku dan berakhlak mulia, 4) Fungsi Pengembangan: a) Mengikuti pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya, b) Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan madrasah, c) Memberikan saran dan masukan kepada kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas madrasah.

Tenaga kependidikan berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu sebagai berikut: 1. Tenaga kependidikan terdiri dari tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji. 2. Tenaga pendidik terdiri dari pembimbing, pengajar, dan pelatih. 3. Pengelola satuan pendidikan terdiri dari kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah (Indonesia, 2003).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang ini dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Adapun bidang tugas yang dilakukan oleh tenaga profesional ini adalah melaksanakan bidang administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Indonesia, 2003).

Namun masih ada beberapa aspek permasalahan yang terlihat dari observasi awal yang peneliti lakukan di MTs Swasta Al Mansuriyah, antara lain; 1) Masih terdapat tenaga kependidikan yang kurang disiplin, 2) Kurangnya Soft Skill tenaga kependidikan, 3) Rendahnya motivasi kerja, 4) Kurangnya Komunikasi, 5) Tidak optimalnya dalam menyalurkan potensi tenaga kependidikan.

Kepala Madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen madrasah agar dapat berjalan sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Oleh karena itu, peran seorang kepala madrasah yang berhasil dapat dilihat dari tercapainya tujuan madrasah, serta meningkatnya kinerja tenaga kependidikan didalam lingkungan madrasah (Echwan, 2023).

Untuk pengelolaan suatu Lembaga Pendidikan, termasuk Lembaga Pendidikan Islam sangat diperlukan strategi kepemimpinan. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja tenaga kependidikan adalah kurangnya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan motivasi, semangat kerja, dan arahan yang jelas kepada tenaga kependidikan. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (Tiawati et al., 2024).

Menurut (Daryanto 2021) Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasahny. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving

class, dan mengadakan program akselerasi (acceleration) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. (Mastuhi & Lutfiyani, 2020)

Dalam konteks strategi kepemimpinan, penelitian oleh (Mahardhani et al., 2021) menunjukkan bahwa strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melibatkan penyusunan perencanaan dan pengembangan sekolah dengan merancang rencana kegiatan jangka pendek, menengah, dan panjang. Selain itu, penelitian oleh (Warto & Khairiah, 2022) menekankan bahwa kepala sekolah harus memimpin sekolah dengan bijaksana dan terarah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan juga terkait dengan inovasi dan manajemen. (Fahma et al., 2024) menyoroti pentingnya kepala sekolah sebagai pemimpin yang mampu merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi secara inovatif. (Malaikosa, 2021) menekankan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen berbasis sekolah dapat meningkatkan mutu sekolah.

Strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia, terutama pendidik dan tenaga kependidikan, melibatkan langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan evaluasi kinerja personil. Implementasi strategi-strategi ini telah terbukti mampu meningkatkan efektivitas proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan (Windasari, Armeilia, et al., 2024). Proses rekrutmen dan seleksi pegawai menjadi krusial dalam memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan mampu mencapai tujuan strategisnya (Lathifah & Syamsir, 2024). Dalam konteks pengembangan karir karyawan, strategi rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Christopher &

Suryawan, 2022). Sistem pendukung keputusan juga digunakan dalam seleksi penerimaan guru (Pasaribu et al., 2023) dan seleksi karyawan berbasis web (Julhani & Limansyah, 2022), serta dalam pemilihan mitra (Zulkifli & Zulkarnaini, 2023) dan karyawan terbaik (Pascal ramadhan & Rasiban, 2022).

Peningkatan kinerja tenaga kependidikan menjadi salah satu fokus utama dalam diskusi pendidikan, dan kepala madrasah memegang peran kunci dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Kepala madrasah dianggap sebagai penggerak utama dalam mengembangkan sistem sekolah di wilayahnya. Tanggung jawab kepala madrasah memastikan agar tenaga kependidikan tetap produktif dan menghasilkan karya yang berkualitas secara konsisten. Segala upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan akan kurang efektif tanpa pengawasan dari kepala madrasah yang memiliki profesionalisme dan kualitas yang baik. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus diinisiasi oleh kepala madrasah yang mampu mengawasi kinerja tenaga kependidikan secara efektif.

Berdasarkan temuan observasi sementara yang penulis lakukan di MTs Al-Mansuriyah yang sudah terakreditasi B di Kota Subulussalam menunjukkan bahwa, strategi kepala madrasah telah mengubah pemikiran tenaga kependidikan tentang perlunya peningkatan kompetensi yang berdampak kepada peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Para staf meyakini bahwa kolaborasi dan komunikasi yang baik antar tenaga kependidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah, hal ini meliputi pengembangan infrastruktur dan teknologi informasi untuk mendukung pembelajaran modern dan administrasi yang efisien.

Berbagai hasil penelitian yang relevan menyatakan bahwa strategi kepemimpinan yang efektif di implementasikan di madrasah akan memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian Fadhillah dan Istiningsih (2020), Kepemimpinan dalam pendidikan menjadi kunci dalam pelaksanaan pendidikan yang efektif. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah akan mampu membawa sekolah kearah peningkatan kualitas dan pelayanan. Selanjutnya, Hasil penelitian Pratama, dkk, (2023), Strategi kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja

pendidik dan tenaga kependidikan sebagai penentuan langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia yang meliputi proses pengembangan dan pengevaluasian kinerja terhadap personilnya, dan meningkatkan kinerja dapat berjalan sesuai dengan arahan pemimpin yang telah dirancang atau direncanakan sebelumnya agar mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut, hasil penelitian Muflikha dan Haryanto (2019), Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi salah satu kunci sukses bagi peningkatan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Meningkatnya kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan akan memberikan dampak yang signifikan bagi proses pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan.

Peningkatan kinerja tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah bukan tanpa hambatan, motivasi dan disiplin yang rendah, serta program yang telah direncanakan dan dijalankan nyatanya memiliki kendala kurangnya keterlibatan berbagai pihak yang mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan di madrasah. Hal ini tentunya sangat menarik untuk meneliti strategi kepemimpinan kepala madrasah dan program yang dijalankan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, mengingat madrasah tersebut memiliki peluang dan tantangan yang sama dengan madrasah lain di kota subulussalam.

Penelitian ini memberikan wawasan tentang berbagai aspek strategi kepemimpinan dalam peningkatan kinerja, mulai dari pelatihan dan pengembangan profesional, disiplin dan motivasi, pembinaan dan pengawasan yang efektif di madrasah hingga program jangka panjang madrasah yang difokuskan pada pengembangan infrastruktur dan teknologi informasi untuk mendukung pembelajaran modern dan administrasi yang efisien. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana strategi kepemimpinan dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan, serta memperkuat posisi madrasah dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan di masa depan.

Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di madrasah. Diperlukan strategi kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja tenaga

kependidikan di madrasah, meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan menciptakan budaya kerja yang kondusif.

Dari uraian di atas maka strategi kepemimpinan kepala madrasah akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Atas dasar itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian MTs Swasta Al Mansuriyah tentang **“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Swasta Al Mansuriyah”**. Penelitian ini menarik untuk diteliti karena persoalan peningkatan kinerja menjadi hal krusial dalam memajukan kualitas madrasah secara umum.

B. Fokus Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil latarbelakang masalah di atas maka masalah penelitian ini adalah Bagaimana strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Swasta Al-Mansuriyah?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah penelitian diatas, maka pertanyaan penelitian penelitian dapat dirumuskan berikut ini:

1. Apa saja program yang dirancang kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Swasta Al-Mansuriyah?
2. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di MTs Swasta Al-Mansuriyah?
3. Bagaimana strategi yang dijalankan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah?

D. Tujuan Penelitian

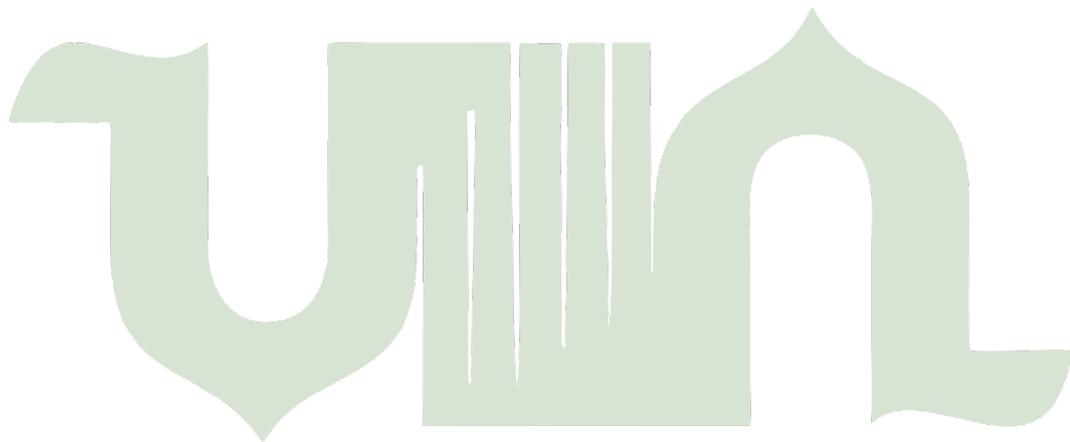
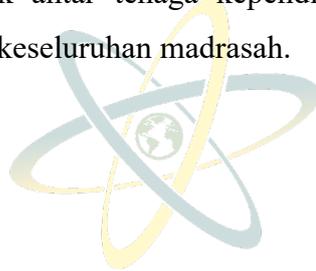
Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis program yang dirancang Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Swasta Al-Mansuriyah.
2. Untuk menganalisis Kinerja tenaga kependidikan di MTs Swasta Al-Mansuriyah.
3. Untuk menganalisis strategi yang dijalankan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Swasta Al-Mansuriyah.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Swasta Al-Mansuriyah.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.
 - c. Pengembangan keilmuan bagi peneliti, khususnya dalam melakukan penelitian tentang strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Mansuriyah.
2. Secara praktis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam kepada Kementerian agama kota subulussalam, mengenai strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di madrasah, yang dapat dijadikan referensi dalam pembinaan dan pengembangan madrasah di Kota Subulussalam. Hasil penelitian juga dapat dijadikan dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih tepat dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah-madrasah di bawah naungan Kementerian Agama Kota Subulussalam. Selain itu, penelitian ini menyediakan data empiris yang berguna dalam melakukan pembinaan dan evaluasi kinerja kepala madrasah dan tenaga kependidikan secara berkala.
 - b. Penelitian ini membantu Yayasan Al-Mansuriyah Kota Subulussalam dalam memahami langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja tenaga kependidikan di bawah yayasan. Selain itu, penelitian ini memberikan pedoman bagi yayasan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Penelitian ini juga meningkatkan efektivitas manajemen yayasan dalam mendukung madrasah melalui strategi kepemimpinan yang terbukti efektif.
 - c. Penelitian ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah dengan menyediakan strategi

kepemimpinan yang efektif. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk merencanakan dan mengimplementasikan pengembangan infrastruktur dan teknologi informasi guna mendukung pembelajaran modern dan administrasi yang efisien. Selain itu, penelitian ini membantu mengatasi hambatan seperti motivasi dan disiplin yang rendah melalui strategi kepemimpinan yang lebih baik dan program pengembangan yang terencana. Penelitian ini juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui kolaborasi dan komunikasi yang baik antar tenaga kependidikan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan madrasah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN