

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan berfungsi sebagai alat utama dalam mengatasi tantangan zaman yang terus berubah dan berkembang. Pendidikan, menurut Fattah, adalah usaha untuk meningkatkan kompetensi individu dan memperbaiki kualitas personal serta kultur masyarakat¹. Dalam konteks globalisasi yang cepat, lembaga pendidikan harus mampu memberikan manajemen dan layanan profesional yang sesuai dengan harapan masyarakat yang semakin kritis dan bijaksana.

Pengelolaan yang efektif di lembaga pendidikan mencakup berbagai aspek penting seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal, penting bagi lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mengelola berbagai sumber daya dengan baik². Pengelolaan yang baik berperan dalam menciptakan suasana belajar yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Profesionalisme guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Seorang guru profesional diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai tetapi juga mampu

¹ Fattah, N. (2020). Pendidikan dan Upaya Peningkatan Kualitas SDM. Jakarta: Penerbit Alif.

² Mulyasa, E. (2021). Manajemen Pendidikan: Mengembangkan Sekolah Berkualitas dan Berdaya Saing. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

mengelola kelas dengan baik, menyampaikan materi pelajaran secara efektif, dan memberikan teladan positif bagi siswa³. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam konteks ini, kepala madrasah memiliki peranan strategis dalam mengelola dan memimpin madrasah. Kepala madrasah harus dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mengembangkan program pendidikan yang relevan, serta mengelola berbagai sumber daya dengan efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru⁴. Keberhasilan dalam manajemen ini bergantung pada perencanaan dan implementasi strategi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam mengajar dan kesempatan untuk pengembangan profesional, dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru⁵. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan peluang pengembangan diri bagi guru guna mendorong peningkatan profesionalisme mereka.

Kepemimpinan transformasional juga memainkan peran penting, karena kepala madrasah yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi guru untuk mencapai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi melalui visi

³ Rahman, A. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan di Era Digital*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

⁴ Ahmad, R. (2020). *Prinsip-prinsip Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

⁵ Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2021). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.

dan tujuan bersama⁶. Ini mencakup penciptaan budaya kerja yang positif dan mendukung inovasi dalam praktik pendidikan.

Inovasi dalam pendidikan, termasuk penerapan metode dan teknologi baru, dapat memperbaiki proses belajar dan meningkatkan keterampilan guru⁷. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mengeksplorasi dan menerapkan inovasi untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru.

MTs Taufiqiyatul Asna di Kediri merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang berfokus pada pendidikan agama Islam dan pendidikan umum. Terletak di Bukaan, Kecamatan Kepung, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur, madrasah ini melayani siswa berusia antara 12 hingga 15 tahun. MTs Taufiqiyatul Asna menawarkan berbagai mata pelajaran yang mencakup pendidikan agama Islam seperti Al-Qur'an dan Hadis, Fiqh, serta Akhlak, dan juga pendidikan umum termasuk IPA, Bahasa Indonesia, Matematika, dan Bahasa Inggris.

Kepala madrasah memegang peranan penting dalam mengelola dan memimpin madrasah, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta mengembangkan program-program pendidikan yang relevan. Peningkatan profesionalisme guru di MTs Taufiqiyatul Asna menjadi prioritas utama untuk memastikan lembaga ini memenuhi standar pendidikan yang tinggi dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

⁶ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational Leadership*. New York: Routledge.

⁷ Christensen, C. M., & Eyring, H. J. (2021). *The Innovative University: Changing the DNA of Higher Education from the Inside Out*. San Francisco: Jossey-Bass.

Pengamatan peneliti terhadap cara MTs Taufiqiyatul Asna menerapkan manajemen menunjukkan fitur unik yang tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan lain. Oleh karena itu, dengan petunjuk ini sebagai dasar, peneliti tertarik untuk menyelidiki MTs Taufiqiyatul Asna. Hal ini menghasilkan sekolah yang memiliki kualitas tinggi dan mendapatkan tanggapan masyarakat yang positif. Karenanya, menjadi penting untuk melakukan penelitian dengan tajuk. "**Implementasi Manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Taufiqiyatul Asna Kediri**".

B. Fokus. Penelitian

Berdasarkan informasi di atas, beberapa masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Taufiqiyatul Asna?
2. Faktor apa yang menunjang dan penghambat implementasi manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Taufiqiyatul Asna?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MTs Taufiqiyatul Asna.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor yang menunjang dan menghambat implementasi meningkatkan manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Taufiqiyatul Asna?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pembaca, serta peneliti sendiri.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi tenaga pendidik, bahwasannya profesionalisme pendidik sangat penting dan dengan menjadi rujukan bagi sekolah dan sumber daya manusia yang ada.
 - c. Diharapkan dapat berfungsi sebagai literatur dan referensi untuk peneliti yang akan datang.
2. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebuah inspirasi bagi madrasah mengenai cara terbaik untuk menggunakan dan mengoptimalkan manajemen kepala madrasah mereka.

- b. Penelitian ini di harapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran dalam konteks manajemen kepala sekolah guna meningkatkan profesionalisme guru.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Untuk memperoleh pemahaman tentang orisinalitas penelitian yang saya lakukan, penelitian terdahulu dengan tema yang sama akan dijabarkan. Beberapa mahasiswa sebelumnya telah melakukan penelitian, di antaranya:

1. Sri Utami (2019) dengan judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta”. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif sebagai jenis penelitian lapangan. Metode pemilihan sampel purposive, yang didasarkan pada tujuan penelitian dan karakteristik tertentu, digunakan untuk menentukan subjek penelitian. Reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan adalah bagian dari proses analisis data. Reduksi data mencakup penyederhanaan dan pengorganisasian data yang telah dikumpulkan. Selain itu, data disajikan secara terstruktur dan mudah dipahami. Akhir dari proses menginterpretasikan hasil penelitian adalah pengambilan kesimpulan. Triangulasi sumber melibatkan penggunaan berbagai sumber data atau teknik untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan penelitian. Ini memastikan keabsahan data penelitian ini. Oleh karena itu, metodologi dan prosedur yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan keakuratan dan

keandalan penelitian kualitatif deskriptif yang dilakukan melalui pendekatan penelitian lapangan. Penelitian ini menemukan bahwa: a) Penerimaan guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, langkah-langkah seperti perencanaan rekrutmen yang sistematis, penempatan kandidat yang tepat dan berpengalaman, pelaksanaan rekrutmen yang terstruktur dan standar, dan pengawasan yang dilakukan. b) Salah satu masalah yang ditemukan selama proses rekrutmen adalah adanya tekanan atau permintaan dari orang-orang tertentu untuk meloloskan kerabat atau saudara mereka. c) Untuk mengatasi masalah ini, tim rekrutmen selalu bekerja sama dengan seluruh staf dan menekankan pentingnya merekrut tenaga pendidik baru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta. Oleh karena itu, temuan ini memberikan gambaran tentang seberapa efektif proses rekrutmen tenaga pendidik di institusi tersebut, serta bagaimana kesulitan diatasi⁸.

2. Ika Nur Syafiyana (2019) dengan judul. "Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)". Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian lapangan, dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini melibatkan tiga tahapan metode utama: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil observasi, dokumentasi, dan

⁸ Sri Utami (2019). "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta." Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

kelompokan data digunakan untuk menganalisis data untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diamati melalui penggunaan pendekatan kualitatif dan teknik deskriptif. Untuk mengumpulkan data deskriptif, observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan. Kemudian, data dianalisis dengan mengelompokkan dan memilah-milah untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang masalah yang diteliti. Metode ini memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STAIYO terdiri dari beberapa langkah, yaitu: a) Mengevaluasi kebutuhan tenaga pengajar universitas dan tendik; b) Menetapkan standarisasi; c) mensosialisasikan formasi dan kriteria SDM yang dibutuhkan; d) Seleksi administrasi, bagi yang lolos fase wawancara; dan e) Penetapan hasil seleksi. Untuk memastikan bahwa staf dan dosen STAIYO tetap berkualitas, langkah-langkah ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan, menetapkan standar, melakukan seleksi administrasi dan wawancara, dan kemudian mengumumkan hasil seleksi⁹.

3. Muhammad Romli (2020) dengan judul “Manajemen Sumber daya pendidik dalam meningkatkan kinerja dosen. Studi kasus di Institut Agama Islam Al Falah Assuniyah Kecong”. Pendekatan yang

⁹ Ika Nur Syafiyana (2019). "Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)." Tesis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

digunakan deskriptif kualitatif-jenis penelitian lapangan. Pemilihan sampel purposive, yang didasarkan pada tujuan penelitian dan karakteristik sampel tertentu, digunakan untuk menentukan subjek penelitian. Reduksi data mencakup penyederhanaan dan pengorganisasian data yang dikumpulkan. Setelah itu, data disajikan dengan cara yang terstruktur dan mudah dipahami. Langkah terakhir, penarikan kesimpulan, memberikan gambaran menyeluruh tentang hasil penelitian. triangulasi sumber menjamin keabsahan data penelitian ini. Ini karena triangulasi sumber melibatkan penggunaan berbagai sumber data atau pendekatan untuk memastikan bahwa hasilnya konsisten dan valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada banyak upaya yang dilakukan oleh dosen dan tenaga kependidikan di INAIFAS untuk meningkatkan profesionalitas mereka. Beberapa upaya tersebut antara lain: a) Mewajibkan setiap dosen untuk membuat jurnal, karya ilmiah, handout, atau diktat sebagai bagian dari upaya mereka untuk mengembangkan profesionalitas mereka. b) Mengadakan program stadium general di awal setiap semester, yang juga berfungsi sebagai pembukaan kuliah. c) Mengadakan workshop khusus untuk dosen dan tendik untuk meningkatkan Hasil ini menunjukkan komitmen INAIFAS untuk meningkatkan profesionalisme dosen dan staf akademik melalui berbagai inisiatif yang beragam dan holistik¹⁰.

4. Fitria Mauliana (2021) dengan judul “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Bandung”.

¹⁰ Muhammad Romli (2020). "Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Kinerja Dosen. Studi Kasus di Institut Agama Islam Al Falah Assuniyah Kecong." Tesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan. Metode pemilihan sampel dilakukan secara purposive untuk memilih kepala sekolah dan guru sebagai subjek penelitian. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data melibatkan proses penyederhanaan informasi yang telah dikumpulkan menjadi data yang relevan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk yang sistematis untuk memudahkan pemahaman, dan penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan interpretasi data. Triangulasi sumber digunakan untuk memastikan keabsahan temuan dengan memanfaatkan berbagai sumber data. Penelitian ini menemukan bahwa: a) Kepala sekolah di SMA Negeri 1 Bandung berhasil menerapkan berbagai strategi manajerial untuk meningkatkan profesionalisme guru, termasuk pelatihan berkala, evaluasi kinerja, dan pemberian insentif. b) Beberapa tantangan dalam penerapan manajemen tersebut termasuk keterbatasan anggaran dan resistensi dari sebagian guru. c) Solusi yang diterapkan termasuk peningkatan komunikasi antara kepala sekolah dan guru, serta pengembangan program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana manajemen kepala sekolah dapat mempengaruhi profesionalisme guru dan tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut¹¹.

5. Andi Rahman (2022) dengan judul “Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di MTs Negeri 2

¹¹ Fitria Mauliana (2021). "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Bandung." Tesis. Universitas Pendidikan Indonesia.

Makassar". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Teknik pemilihan sampel adalah random sampling untuk mendapatkan data yang representatif dari guru di MTs Negeri 2 Makassar. Instrumen penelitian meliputi kuesioner dan wawancara, dan data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara manajemen kepala madrasah dan peningkatan kompetensi guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: a) Manajemen kepala madrasah yang efektif, termasuk perencanaan yang baik, pengawasan, dan dukungan profesional, berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi guru. b) Faktor-faktor seperti pelatihan yang kurang memadai dan kurangnya fasilitas pendukung menjadi hambatan dalam penerapan manajemen. c) Untuk mengatasi masalah ini, kepala madrasah di MTs Negeri 2 Makassar mengimplementasikan program pengembangan profesional yang berkelanjutan dan memperbaiki sistem evaluasi. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana manajemen kepala madrasah dapat mempengaruhi kompetensi guru dan strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran¹².

F. Definisi Istilah

Penelitian dengan judul "Implementasi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MTs Taufiqiyatul Asna di Kediri"

¹² Andi Rahman (2022). "Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di MTs Negeri 2 Makassar." Tesis. Universitas Hasanuddin.

menggunakan beberapa istilah dan konsep utama yang perlu didefinisikan secara singkat:

1. Implementasi Manajemen Kepala Madrasah:

Implementasi manajemen kepala madrasah merujuk pada proses penerapan berbagai strategi, kebijakan, dan praktik manajerial yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengelola dan memimpin lembaga pendidikan. Ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengelolaan madrasah. Implementasi ini melibatkan berbagai aspek, seperti pengembangan program pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia, pengawasan kinerja guru, serta pembentukan lingkungan belajar yang kondusif. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua sumber daya dan proses pendidikan dikelola secara efektif untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal.

2. Profesionalisme Guru:

Profesionalisme guru mengacu pada tingkat keahlian, kompetensi, dan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme ini mencakup beberapa dimensi, termasuk kompetensi pedagogik (kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran), kompetensi profesional (pengetahuan mendalam tentang materi ajar dan perkembangan pendidikan), kompetensi sosial (kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa, orang tua, dan kolega), serta kompetensi kepribadian (karakter, etika, dan sikap

kerja). Profesionalisme guru penting untuk menciptakan pengalaman belajar yang berkualitas dan mempengaruhi keberhasilan siswa secara keseluruhan. Guru yang profesional tidak hanya memiliki keterampilan mengajar yang tinggi tetapi juga terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan refleksi terhadap praktiknya



UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM
Mojokerto