

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penting untuk mengakui adanya ketimpangan gender dalam posisi Kepala Madrasah. Meskipun perempuan memiliki peran yang semakin penting dalam bidang pendidikan, mereka masih kurang diwakili dalam posisi kepemimpinan. Jumlah mereka pun sangat sedikit. Kepala Madrasah perempuan masih menghadapi tantangan dan hambatan tertentu dalam mencapai posisi kepemimpinan yang setara dengan rekan-rekan laki-laki.

Stereotip gender dan pandangan tradisional juga masih mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap kemampuan perempuan dalam memimpin dan mengelola madrasah. Kenyataan ini, telah memunculkan polemik dikalangan masyarakat karena dipengaruhi oleh spektrum pandangan kultural, sosial dan agama. Kontroversi ini muncul berkaitan dengan pandangan agama terhadap keberadaan wanita dalam jabatan-jabatan strategis di sektor publik. Hal ini berawal dari pandangan tentang perbedaan struktur biologis antara laki-laki dan wanita yang berimplikasi pada peran yang diembannya dalam masyarakat. Dari struktur anatomi biologis, wanita dianggap memiliki beberapa kelemahan yang lebih banyak dibandingkan dengan kaum laki-laki normal. Akibatnya, perempuan menghadapi kesulitan dalam memperoleh kesempatan pengembangan kepemimpinan dan mendapatkan pengakuan yang setara dengan laki-laki.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Agustus di kantor Kementerian Agama Kabupaten Majalengka bersama Bapak Dr. H. Heru Hoerudin, M. Ag Kasi Pendidikan Madrasah beliau menyatakan bahwa "Dari jumlah 209 madrasah yang ada di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Majalengka mulai tingkat MI, MTs, MA baik Negeri maupun swasta, terdiri dari 156 madrasah dipimpin oleh Kepala Madrasah laki laki atau sekitar 74,65 % Kepala Madrasah. Sementara 53 madrasah mulai MI, MTs, MA baik Negeri maupun swasta berjumlah 53

Kepala Madrasah atau sekitar 25,35 % sisanya adalah Kepala Madrasah perempuan” (Dokumentasi Kemenag: 2023).

Berdasarkan keterangan diatas terlihat bahwa masih sedikitnya partisipan Kepala Madrasah perempuan dalam memimpin madrasah. Hal ini terlihat dari jumlah pemimpin perempuan hanya 25,35% yang menduduki jabatan sebagai Kepala Madrasah

Selain itu, diskriminasi dan bias gender juga menjadi faktor penting dalam masalah ini. Hal ini dapat menghambat kemajuan karier perempuan dalam bidang pendidikan dan mengurangi motivasi mereka untuk berperan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Selain faktor-faktor sosial dan budaya, perempuan juga dihadapkan pada beban ganda atau tuntutan peran ganda. Tanggung jawab domestik dan keluarga yang melekat pada perempuan seringkali menjadi penghalang bagi mereka untuk mengambil peran kepemimpinan yang membutuhkan waktu dan komitmen yang tinggi. Beban ini dapat menghambat partisipasi perempuan dalam mengembangkan strategi dan inovasi yang diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Berbeda dengan fakta di lapangan kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan lebih kompeten dan mampu bersaing pada tingkat madrasah yang dipimpin oleh laki laki. Kepala Madrasah perempuan memiliki perasaan yang lebih peka terhadap keadaan sekitar dan penuh kelembutan dalam berkomunikasi dengan staf pengajar dan rekan kerjanya. Bahkan perempuan dalam memimpin suatu lembaga pendidikan, perempuan juga bisa bertindak tegas dalam pengambilan keputusan berdasarkan kepentingan yang sesuai dengan kebutuhan. sehingga akan memperoleh dampak yang lebih baik dalam memimpin madrasah. Dengan manajerial kepemimpinan Kepala Madrasah yang kompeten dan berkualitas akan menentukan mutu sebuah madrasah.

Kepemimpinan manajerial Kepala Madrasah meliputi fungsi dari Kepala Madrasah itu sendiri yang terdiri dari Kepala Madrasah sebagai pendidik, manajer, pemimpin, administrator, supervisor dan sebagai wirausahawan. Kepala Madrasah sebagai educator yaitu Kepala Madrasah sebagai pendidik harus mampu menanamkan nilai-nilai moral, menambah wawasan guru,

memotivasi guru serta menggunakan waktu belajar secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Kepala Madrasah sebagai manajer artinya kepala sebagai perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Selanjutnya Kepala Madrasah sebagai pemimpin artinya kepala memberikan bimbingan, menuntun dan mengarahkan secara maksimal untuk mencapai tujuan. Kepala Madrasah sebagai administrator artinya Kepala Madrasah memiliki hubungan yang erat dengan aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pengelolaan administrasi seluruh program madrasah.

Secara lebih spesifik Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan, kearsifan kegiatan yang dapat menunjang produktivitas madrasah.

Supervisor artinya seorang supervisi Kepala Madrasah merencanakan program supervisi akademik dengan tujuan meningkatkan profesionalisme guru. Kepala Madrasah sebagai motivator atau pencipta iklim kerja, artinya Kepala Madrasah harus menyediakan situasi dan kondisi yang kondusif di madrasahnyanya.

Kepala Madrasah sebagai wirausahaan, artinya mampu melihat peluang untuk melakukan usaha di madrasahnyanya, kemampuan untuk bekerja keras guna mencapai hasil finansial yang efektif dan berdaya guna. Kepala Madrasah sebagai pemimpin artinya Kepala Madrasah harus mampu memberikan teladan kepada seluruh jajaran yang dipimpinnya. Keberhasilan Kepala Madrasah tentunya tidak terlepas dari komponen komponen yang terlibat didalamnya, terutama manajerial Kepala Madrasah dalam memimpin madrasah.

Sebagaimana pada Madrasah Tsanawiyah Daarul Amanah yang dipimpin oleh seorang Kepala Madrasah perempuan. Kepala Madrasah Daarul Amanah mampu mencanangkan program madrasah boardingschool, yang mana sebelumnya madrasah ini merupakan madrasah biasa pada umumnya, Namun beliau mencetuskan program wajib mondok bagi siswa yang akan bermadrasah

disana sehingga kurikulum yang digunakan tidak hanya kurikulum nasional tetapi juga menggunakan kurikulum berbasis pesantren. sehingga madrasah ini menjadi madrasah berbasis pesantren dengan tujuan meningkatkan mutu pendidika khususnya output madrasah.

Berdasarkan keterangan sementara pada wawancara awal dengan Kepala Madrasah yang dilakukan pada bulan Juli 2023 di MTs Daarul Amanah bahwa pencetusan program mondok ini mulai berjalan tahun pelajaran 2020/2021 dan 2021/2022 berlangsung sekitar dua tahun. Program wajib mondok ini belum berjalan seluruhnya masih ada satu angkatan lagi yaitu peserta didik tahun pelajaran 2019/2020 yang masih pulang pergi.

Kepala Madrasah mengatakan bahwa tuntutan yang semakin besar terhadap mutu Pendidikan membutuhkan kemampuan manajerial yang bisa meningkatkan mutu Pendidikan itu sendiri. Sehingga peningkatan mutu Pendidikan merupakan suatu keharusan dalam menghadapi tantangan zaman, jika tidak maka akan tergerus oleh perkembangan pengetahuan dan teknologi. Sehingga Kepala Madrasah harus mampu melakukan manajerial dengan terampil.

Menurut beliau tugas manajerial kepala madrasah terdiri dari empat fungsi kompetensi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan dan pengawasan. Perencanaan yang dilakukan Kepala Madrasah Daarul Amanah yaitu melakukan proses perencanaan baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

Pengorganisasian yang dilakukan Kepala Madrasah yaitu memberdayakan sumber daya manusia yang terdiri dari guru, karyawan dan siswa. Sumber daya keuangan, fisik, gedung sarana prasarana untuk digunakan dan dimanfaatkan dengan sebaik baiknya dan menjadi modal awal dalam melakukan pembelajaran guna mencapai tujuan Pendidikan.

Pelaksanaan manajerial Kepala Madrasah yaitu kemampuan Kepala Madrasah untuk melaksanakan pekerjaan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah harus membangun prosedur operasional lembaga

pendidikan, memberi contoh bagaimana bekerja membangun motivasi dan kerjasama.

Pengawasan, Kepala Madrasah harus bisa dan mampu melakukan tugas-tugas pengawasan dan pengendalian. Pengawasan (supervisi) meliputi: Supervisi manajemen, artinya melakukan pengawasan dalam bidang pengembangan keterampilan, kompetensi administrasi dan kelembagaan. Supervisi dalam bidang pengajaran yaitu melakukan pengawasan kendali terhadap tugas-tugas serta kemampuan tenaga pendidik sebagai seorang guru

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang bagaimana manajerial Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Daarul Amanah Singawada. Apa saja yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta strategi apa yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs Daarul Amanah Singawada.

B. Identifikasi masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut;

1. Paradigma yang berkembang tentang kemampuan kepemimpinan perempuan yang kurang terampil.
2. Peningkatan mutu pendidikan yang dibangun apakah sudah memenuhi delapan standar nasional.
3. Strategi atau upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah oleh perempuan jarang berhasil
4. Terdapat hambatan yang dihadapi dalam peningkatan mutu Pendidikan baik dari dalam maupun dari luar.
5. Kerja sama yang tidak dibangun akan menghambat pengembangan mutu pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Manajerial Kepala Madrasah perempuan sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah sehingga kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh manjerial kepala madrasah. Berangkat dari permasalahan yang ada maka pada penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup permasalahannya yang hanya mencakup:

1. Manajerial Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah perempuan dalam peningkatan mutu pendidikan.
3. Strategi yang dilakukan Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajerial Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Daarul Amanah Singawada?
2. Apa hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Daarul Amanah Singawada?
3. Bagaimana strategi yang dilakukan Kepala Madrasah Perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Daarul Amanah Singawada?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka muncul tujuan penelitian yaitu:

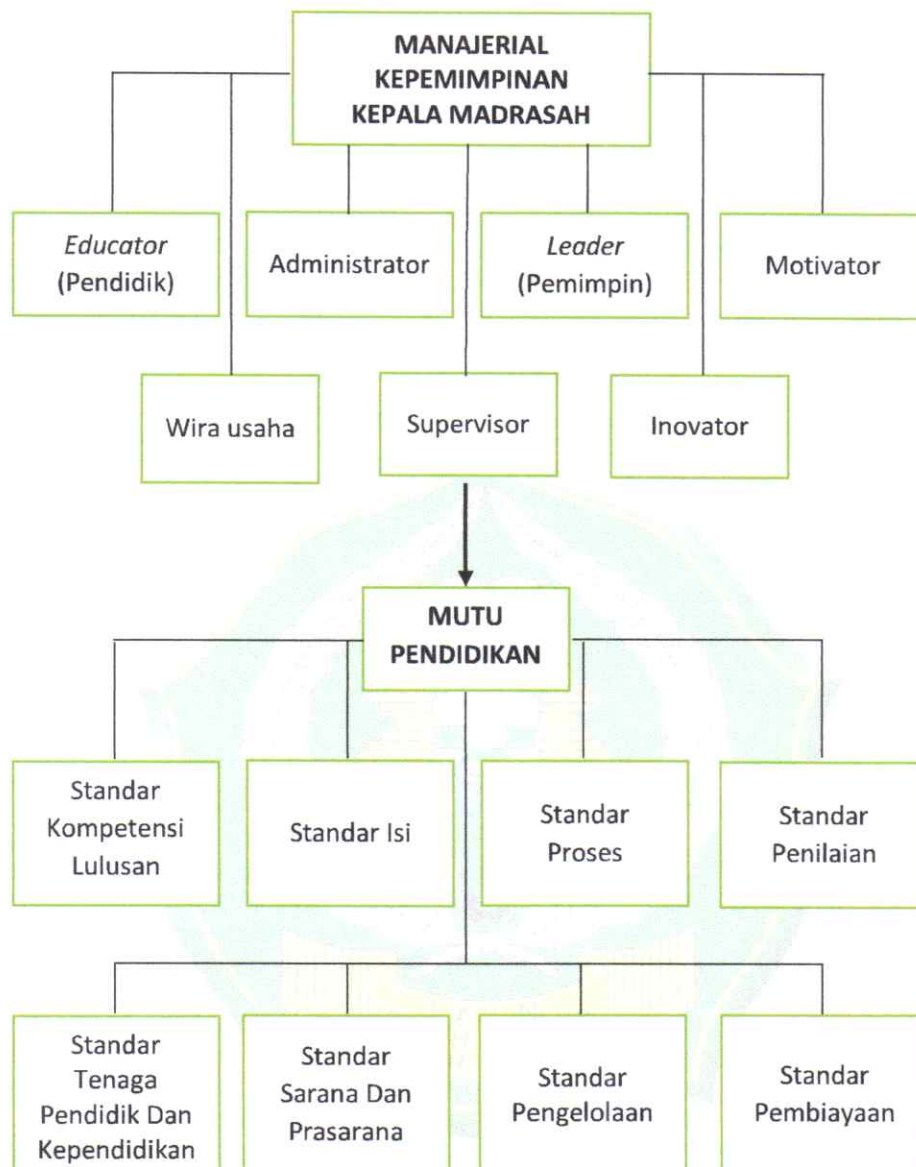
1. Untuk mendeskripsikan manajerial yang dilakukan Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Daarul Amanah Singawada.
2. Untuk mendeskripsikan hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Daarul Amanah Singawada.

3. Untuk mendeskripsikan strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Daarul Amanah Singawada.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat dari Segi Teoritis
 - a. Dari segi teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan yang menyangkut manajerial Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
 - b. Memberi kontribusi terhadap teori manajerial Kepala Madrasah pada tingkat madrasah lanjutan pertama.
2. Manfaat dari Segi Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan sebagai bahan dalam manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
 - b. Bagi pemegang kebijakan hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk menentukan langkah-langkah yang dilakukan dalam manajerial Kepala Madrasah dalam menghadapi hambatan peningkatan mutu pendidikan.
 - c. Bagi seluruh civitas hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi agar dapat mendorong terciptanya madrasah yang berkualitas.
 - d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil studi ini digunakan sebagai bahan acuan.

G. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Dokumntasi MTs Daarul Amanah

Manajerial kepemimpinan Kepala Madrasah meliputi fungsi dari Kepala Madrasah itu sendiri, yaitu Kepala Madrasah sebagai educator, sebagai pendidik Kepala Madrasah harus mampu menanamkan nilai-nilai moral, menambah wawasan guru, memotivasi guru serta menggunakan waktu belajar secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Sebagai manajer artinya Kepala Madrasah sebagai perencana, organisator, pemimpin/pelaksana, dan seorang pengendali. Selanjutnya Kepala Madrasah sebagai pemimpin artinya Kepala Madrasah memberikan bimbingan, menuntun dan mengarahkan secara maksimal untuk mencapai tujuan.

Kepala Madrasah sebagai administrator memiliki makna bahwa Kepala Madrasah memiliki hubungan yang erat dengan aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pengelolaan administrasi seluruh program madrasah. Secara lebih spesifik Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan, kearsifan kegiatan yang dapat menunjang produktivitas madrasah.

Sebagai supervisor artinya seorang Kepala Madrasah merencanakan program supervisi akademik dengan tujuan meningkatkan profesionalisme guru. Kepala Madrasah sebagai motivator atau pencipta iklim kerja, artinya Kepala Madrasah harus menyediakan situasi dan kondisi yang kondusif dimadrasahnyanya

Wirasahawan, yaitu Kepala Madrasah mampu melihat peluang untuk melakukan perubahan yang inovatif dimadrasahnyanya, kemampuan untuk bekerja keras guna mencapai hasil finansial yang efektif dan berdaya guna. Kepala Madrasah sebagai pemimpin artinya Kepala Madrasah harus mampu memberikan teladan kepada seluruh jajaran yang dipimpinnya.

Kepala Madrasah sebagai motivator artinya sebagai pimpinan selalu memberikan dorongan kepada seluruh jajarannya baik guru maupun siswa dalam melaksanakan pembelajaran

Inovator artinya mampu menghadirkan gagasan-gagasan baru dalam mengembangkan lembaga pendidikan, mampu membuat gagasan baru dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran, visi dan misi dari sekolah tersebut.

Kepala Madrasah yang memiliki sikap manajerial diatas ia akan mampu meningkatkan mutu pendidikan yang terdiri dari delapan standar nasional yaitu standar lulusan, standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar penilaian, standar tenaga pendidik dan kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan dan standar pembiayaan.

