

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan adalah proses belajar mengajar yang tidak pernah berakhir selama masih ada kehidupan di muka bumi ini. Pendidikan merupakan komponen berkelanjutan dari kebudayaan dan peradaban manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peranan penting. Hal ini sesuai dengan yang tertera dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi pendidikan nasional Indonesia bertujuan untuk menumbuhkembangkan watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka pendidikan untuk kehidupan bangsa. Selanjutnya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional juga mengatakan, pendidikan adalah usaha sengaja untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses belajar. Dengan demikian, pendidikan bukan hanya instrumen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, melainkan juga merupakan landasan bagi pembentukan watak dan peradaban bangsa sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pendidikan adalah fondasi utama pembentukan individu maupun masyarakat yang memainkan peran krusial dalam membuka pintu pengetahuan, mengasah keterampilan, dan pembentukan karakter. Lebih dari

sekadar transfer informasi, pendidikan menciptakan landasan bagi perkembangan holistik seseorang. Dalam konteks ini, sekolah menjadi panggung utama di mana proses belajar mengajar terwujud.

Sekolah merupakan institusi yang tidak hanya menyediakan ruang fisik untuk kegiatan pendidikan, tetapi juga menjadi lumbung bagi pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Di dalam lingkungan sekolah, proses pembelajaran tidak hanya mencakup transfer pengetahuan dari guru kepada siswa, tetapi juga melibatkan pembentukan karakter, pengembangan keterampilan, dan penanaman semangat kebersamaan. Guru, selaku pilar utama dalam lingkungan sekolah, bukan hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai mentor yang membimbing dan menciptakan atmosfer positif. Selain itu, sekolah bukan hanya menjadi tempat belajar formal, tetapi juga menjadi wadah untuk menjalin hubungan sosial, menggali bakat, dan membentuk identitas siswa.

Sekolah, sebagai lembaga pendidikan, dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang memiliki peran sentral dalam mengelola dan memimpin berbagai aspek kehidupan sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab tidak hanya atas keseimbangan operasional harian, tetapi juga untuk menciptakan visi dan arah strategis yang mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah mencakup pengelolaan sumber daya manusia, fasilitas, dan kurikulum sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi efektif antara staf, siswa, dan orang

tua untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah merupakan salah satu aspek pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan standar pendidikan. Sebagaimana tercantum dalam ayat 1 Pasal 12 PP 28 Tahun 1990 tentang tugas kepala sekolah yaitu “Kepala sekolah bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, menjalankan sekolah, melatih tenaga pendidik lainnya, serta memanfaatkan dan memelihara prasarana dan sarana.” Secara keseluruhan, tugas utama seorang kepala sekolah melibatkan penyelenggaraan kegiatan pendidikan, kepemimpinan dalam menjalankan operasional sekolah, pelatihan tenaga pendidik lainnya, dan tanggung jawab terhadap pemeliharaan serta pengelolaan prasarana dan sarana. Melalui perannya yang beragam, kepala sekolah menjadi motor penggerak untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik, dan memastikan infrastruktur sekolah mendukung optimalisasi proses pendidikan.

Seorang kepala sekolah perlu memiliki kemampuan manajerial. Kemampuan untuk mengelola sekolah, mengatur orang dan memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah. Selain itu kepala sekolah juga perlu menggunakan strategi yang tepat dalam menjalin hubungan yang efektif dengan masyarakat sekolah dan dapat berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak yang berkepentingan. Beberapa ahli sepakat bahwa seorang manajer harus memiliki tiga komponen keterampilan manajerial. Widodo dan Nurhayati mengutip Robert L. Katz yang mengatakan bahwa keterampilan

manajerial meliputi;¹.

kemampuan teknik (*technical skill*), kemampuan hubungan kemanusiaan (*Human Relation skill*), dan kemampuan konseptual (*conceptual skill*). Kemampuan teknik adalah kemampuan yang berhubungan erat dengan penggunaan alat-alat, prosedur, metode, dan teknik dalam suatu aktifitas manajemen secara benar (*working with things*). Sedangkan, kemampuan hubungan kemanusiaan merupakan kemampuan untuk menciptakan dan membina hubungan baik, memahami dan mendorong orang lain sehingga mereka bekerja secara suka rela, tiada paksaan, dan lebih produktif (*working with people*). Kemampuan konseptual adalah kemampuan mental untuk mengkondisikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.

Keterampilan teknis, seperti yang didefinisikan oleh William R. Tracy, adalah keterampilan yang memerlukan pengetahuan, metode, prosedur, dan proses teknis khusus yang berkaitan dengan tugas. Diantara yang termasuk keterampilan teknis adalah kemampuan menyusun laporan dan program pembelajaran dan Keterampilan Hubungan kemanusiaan, dalam organisasi pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah untuk membangun sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personal madrasah dan anggota lainnya untuk meningkatkan kinerja guru.

Keterampilan hubungan kemanusiaan dalam organisasi pendidikan menjadi peran kunci kepala sekolah. *Human Relation Skill*, atau keterampilan hubungan antarmanusia, memainkan peran sentral dalam dunia pendidikan. Kemampuan kepala sekolah untuk membina sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan para personel madrasah dan anggota lainnya menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan terjalannya

¹ Widodo H dan Nurhayati, E. *Manajemen Pendidikan Sekolah, Madrasah dan Pesantren*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020), hlm. 180.

komunikasi yang efektif, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana ide-ide serta masukan dari semua pihak dihargai. Ini tidak hanya memotivasi para guru, tetapi juga mendorong kolaborasi yang lebih baik, pemahaman bersama, dan pencapaian tujuan bersama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Hal utama yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang baik adalah hubungan yang terjalin dengan baik (*Human Relation*) antar individu dalam sebuah instansi atau lembaga sekolah. Seperti yang dijelaskan oleh Onong Uchjana Effendy bahwa *Human Relation* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologi². Berlandaskan konsep Onong Uchjana Effendy, dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* merupakan suatu proses interaksi antara individu dengan individu lainnya. Tujuan dari interaksi ini adalah untuk mencapai saling pengertian, kesadaran, dan kepuasan psikologis di antara mereka. Dengan demikian, *Human Relation* tidak hanya mencakup dimensi fisik atau eksternal dari hubungan, tetapi juga melibatkan aspek psikologis yang mencakup pemahaman, kesadaran, dan kepuasan emosional antar individu.

Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi akan ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor peran kepemimpinan. Kepemimpinan adalah fenomena sosial dalam memimpin suatu unit kerja

² Onong Uchjana Effendy. *Kepemimpinan dan Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 14-15.

(organisasi) untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan definisi kepemimpinan yang menjelaskan hal-hal seperti mengarahkan orang untuk melakukan visi misi dan memberikan inspirasi agar tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik. Definisi yang dikemukakan oleh Gary Yukl and William L. Gardner yaitu: *Leadership a process of giving purpose (meaningfull direction) to collective effort and cousing willing effort to be expended to achive pupose*³. (kepemimpinan adalah tindakan memberi makna pada sesuatu yang membuat seseorang lebih bersedia melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu). Definisi tersebut memberikan pengertian bahwa kepemimpinan atau seorang pemimpin hendaknya mampu memberikan dampak yang baik kepada orang lain, sehingga mereka dapat menyelesaikan suatu tindakan sesuai dengan kebutuhan mereka. kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk menginspirasi dan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sesuai dengan tujuan organisasi.

Pemimpin madrasah yang mampu menginspirasi pegawai atau guru yang dibimbingnya untuk mencapai kinerja terbaiknya sesuai dengan tujuan pengelolaan bidang pendidikan yang digelutinya menjadi sangat penting. Kepala madrasah merupakan salah satu aspek manajemen pendidikan yang berdampak pada peningkatan kinerja guru karena peran kepemimpinannya. Mulyasa dalam Hendro Widodo dan Etyk Nurhayati, mengatakan bahwa

³ Gary Yukl and William L. Gardner. *Leadership In Organization 9th Edition*. (New Jersey: Prentice Hall Inc, 2019), hlm.1.

kepala madrasah bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, menjalankan madrasah, melatih guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana. Dengan semakin kompleksnya tanggung jawab kepala madrasah yang menuntut dukungan kinerja yang lebih efisien dan efektif, hal ini menjadi semakin signifikan⁴. Berdasarkan pendapat Mulyasa yang diungkapkan dalam karya Hendro Widodo dan Etyk Nurhayati, dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah sangat penting dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan. Kepala madrasah memiliki tugas yang melibatkan berbagai aspek, seperti pengelolaan madrasah, pelatihan guru, dan pemeliharaan sarana serta prasarana. Semakin kompleksnya tanggung jawab ini menuntut kepala madrasah untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dan efektif. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya peran kepala madrasah dalam mengelola dan memajukan lembaga pendidikan Islam, sesuai dengan tuntutan zaman yang terus berkembang.

Berdasarkan fenomena keterkaitan antara *Human Relation* dan kinerja guru yang telah diuraikan, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mendalam terkait hal tersebut. Penelitian ini diarahkan untuk memahami lebih lanjut pengaruh keterampilan hubungan kemanusiaan, atau *Human Relation*, yang dimiliki kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan memfokuskan pada interaksi antara kepala sekolah dan guru, penelitian ini

⁴ Widodo H dan Nurhayati, E. *Manajemen Pendidikan Sekolah, Madrasah dan Pesantren*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020), hlm. 152.

bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan kemanusiaan yang baik dapat memengaruhi motivasi, kolaborasi, dan kinerja guru di lingkungan sekolah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang peran *Human Relation* dalam konteks pendidikan serta kontribusinya terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi merupakan lembaga pendidikan yang memegang peranan penting dalam memberikan kontribusi terhadap pembentukan karakter dan kualitas pendidikan di Kota Bekasi. Sebagai madrasah tingkat menengah, sekolah ini tidak hanya dikenal atas reputasinya yang baik, tetapi juga prestasi yang mencolok dalam berbagai aspek pendidikan. Keberhasilan Madrasah Aliyah Nurul Huda tidak hanya tercermin dalam pencapaian akademis siswa, tetapi juga dalam pengembangan keterampilan, nilai-nilai keagamaan, dan kontribusi positif terhadap masyarakat sekitar.

Selain itu, Madrasah Aliyah Nurul Huda memiliki karakteristik tertentu yang membuatnya unik dan menarik untuk diteliti lebih lanjut. Keberagaman guru dan siswa di sekolah ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan memungkinkan penelitian mendalam terkait dengan pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja guru. Adanya kerjasama yang baik antara peneliti dan pihak madrasah diharapkan dapat memperkaya data yang diperoleh dan memudahkan proses penelitian. Dengan memilih Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi sebagai lokasi

penelitian, diharapkan peneliti dapat memberikan wawasan yang berharga terkait dengan keterkaitan antara *Human Relation* dan kinerja guru dalam konteks pendidikan menengah di wilayah tersebut.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Waka Kurikulum, beliau menjelaskan bahwa sebelum Kepala Madrasah menerapkan *Human Relation*, “tidak dipungkiri bahwa guru yang melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik cenderung hanya sekedar menjalankan tugas semata, artinya sekedar hanya menjalankan tugas sebagai pengajar bukan sebagai seorang pendidik. Hal ini terbukti dengan *pertama*, guru hanya membuat RPP ketika akan ada pemeriksaan saja. *Kedua*, masih saja ada guru belum mampu membuat rencana pembelajaran dengan segala komponennya, artinya guru hanya meng "*copy paste*" RPP yang sudah ada saja tanpa ada upaya pengembangan dan penyesuaian dengan kondisi siswa⁵.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah beliau menyatakan bahwa, "kepala madrasah mewajibkan semua guru membuat dan mengumpulkan RPP sebelum memulai pembelajaran. Dan tidak membedakan bahwa semua guru harus mengumpulkan RPP. Meskipun kepala madrasah mewajibkan guru untuk membuat RPP, namun masih ada guru mengumpulkan RPP ketika akan ada pemeriksaan saja. Selain itu, guru masih belum memahami sepenuhnya tentang penyusunan RPP karena kurangnya informasi tentang pembuatan program pengajaran yang sering mengalami

⁵ Ade Maulana, A. Md, Waka Kurikulum, *Wawancara*, MA Nurul Huda, tanggal 13 Januari 2023.

perubahan"⁶. Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah beliau menyatakan bahwa: “daftar hadir guru yang menunjukkan tingkat kehadiran belum 100% tepat waktu dan tidak dipungkiri bahwa ada guru terlambat kurang lebih 15 menit dari bel tanda masuk kelas khususnya pada jam awal dan setelah istirahat”⁷.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, peneliti mendapatkan beberapa fakta menarik yang muncul selama observasi dan wawancara di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi. Terdapat bukti yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *Human Relation*, khususnya yang dilakukan oleh kepala madrasah, dengan peningkatan kinerja para guru di madrasah tersebut. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan analisis lebih mendalam terkait aspek-aspek kunci dari *Human Relation* yang memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini akan mengungkapkan dinamika interaksi antar individu dalam lingkungan madrasah yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja guru, sekaligus memberikan gambaran holistik tentang bagaimana hubungan interpersonal dapat menjadi pendorong utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti tertarik dan akan memfokuskan penelitian:

⁶ Asep Zaenal Abidin, M.Pd, Kepala Madrasah, *Wawancara*, MA Nurul Huda, tanggal 13 Januari 2023.

⁷ Asep Zaenal Abidin, M.Pd, Kepala Madrasah, *Wawancara*, MA Nurul Huda, tanggal 13 Januari 2023.

***HUMAN RELATION KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH
NURUL HUDA BANTARGEBAWANG KOTA BEKASI.***

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pokok yang ada pada konteks penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut, yaitu:

1. Keterampilan *Human Relation* Kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi
2. Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi
3. Pendekatan *Human Relation* Kepala Madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Kota Bekasi

C. Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah diidentifikasi pada focus penelitian di atas, maka dalam penelitian tesis ini peneliti membatasi permasalahan tentang: “Keterampilan manajerial terkait *Human Relation* kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi ”

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Keterampilan *Human Relation* Kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi?
2. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi?
3. Apakah Pendekatan *Human Relation* Kepala Madrasah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Kota Bekasi?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

- a) Menganalisis Keterampilan *Human Relation* Kepala Madrasah: Tujuannya adalah untuk mengevaluasi keterampilan *Human Relation* kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi, termasuk kemampuan dalam berkomunikasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang baik dengan para guru
- b) Menilai Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi: Tujuan ini mencakup pemahaman mendalam tentang kinerja guru, termasuk faktor-faktor yang memengaruhinya, tantangan yang dihadapi, dan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja guru.
- c) Mengevaluasi Dampak Pendekatan *Human Relation* terhadap Kinerja Guru: Tujuan ini adalah untuk menentukan apakah pendekatan *Human Relation* yang dilakukan oleh kepala Madrasah telah

berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi.

2. Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Secara Teoritis

- 1) Menyumbang pengetahuan tambahan tentang konsep *Human Relation* dalam konteks kepemimpinan sekolah dan bagaimana karakteristiknya memengaruhi hubungan kepala madrasah dengan guru. Dapat digunakan untuk memperkaya literatur mengenai manajemen pendidikan dan interaksi pemimpin-guru.
- 2) Mengkonfirmasi atau menguji teori-teori yang berkaitan dengan dampak *Human Relation* pada disiplin dan kehadiran guru dalam lingkungan pendidikan. Hasil penelitian ini dapat memperkuat pemahaman tentang manajemen disiplin di sekolah.
- 3) Mendukung teori-teori yang menghubungkan komunikasi, interaksi, dan *Human Relation* dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya literatur manajemen kinerja guru dalam pendidikan.

B. Kegunaan Secara Praktis

- a) Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan: Dengan menganalisis keterampilan *Human Relation* kepala Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi, hasil penelitian dapat

digunakan untuk mengidentifikasi area-area di mana kepala madrasah dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinannya, seperti kemampuan berkomunikasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang baik dengan para guru

- b) Pengembangan Program Peningkatan Kinerja Guru: Data mengenai kinerja guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi akan membantu dalam merancang program-program pengembangan profesional dan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja guru, serta mengidentifikasi area-area di mana dukungan tambahan diperlukan
- c) Pengambilan Keputusan Berbasis Bukti: Hasil penelitian mengenai peningkatan kinerja guru setelah pendekatan *Human Relation* oleh kepala Madrasah dapat memberikan bukti empiris yang berguna dalam pengambilan keputusan terkait implementasi strategi manajerial dan pendekatan kepemimpinan yang lebih efektif di lingkungan Madrasah Aliyah Nurul Huda Bantargebang Kota Bekasi.