

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung-jawab.¹

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal (1) disebutkan bahwa “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik kepada pendidik anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.²

Kepala sekolah/madrasah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah/madrasah harus mampu menciptakan suasana kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan disekolah, hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala sekolah/madrasah, disebutkan bahwa kepala madrasah mengelolah guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.

Diperlukan suatu keahlian manajerial yang maksimal. Apalagi yang dikelola bukanlah sekedar benda mati, namun juga makhluk hidup seperti guru, staf, dan siswa sebagai sumber daya manusia yang memiliki cipta, rasa, dan karsa.³ Peran dan fungsi kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2005:187) bahwa: kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerjasama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Kepala sekolah/madrasah harus mampu menjalin hubungan kerja sama baik sesama warga maupun masyarakat

¹ Undang-Undang Republik Indonesia, No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

² Undang-Undang Republik Indonesia, No. 14 Tahun 2005

³ Subagio Atmodiwiryo. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Jaya. 2005) h. 162.

lingkungan sekolah.

Beberapa prinsip yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Prinsip-prinsip tersebut sebagaimana disebut oleh Mulyasa (2005:121-122) adalah sebagai berikut : (1) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan, (2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. (3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya, (4) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman namun sewaktu-waktu hukuman juga perlu dilakukan, (5) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberi rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh keputusan dalam pekerjaan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru dan mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang. Memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga sekolah secara baik. Salah satu tugas kepala madrasah sebagai manajer adalah melakukan kontrol dan pengawasan kepada guru, sebagai pendukung utama dalam pelaksanaan program pendidikan. Kontrol dan pengawasan sebagai bagian dari wilayah supervisi kepala madrasah, tentunya selalu memberikan pengarahan, pembinaan, bahkan melatihnya agar guru dapat bekerja secara profesional.

Kompetensi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 terdapat tujuh peran utama kepala sekolah/madrasah yaitu sebagai pendidik, manajer, administrator, penyedia, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahawan.

Jadi disini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara kebijakan kepala madrasah dengan peningkatkan kinerja guru. (a) Kepala sekolah/madrasah sebagai pendidik, kepala sekolah/madrasah yang menunjukkan tinggi dan focus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolahnya, tentu saja memperhatikan tingkat kompetensi yang dimilikinya. (b) Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer, dalam hal ini kepala sekolah/madrasah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat meaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan disekolah maupun luar sekolah. (c) Kepala sekolah/madrasah sebagai administrator, khususnya berkenaan dengan mengelolah

keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak terlepas dari faktor biaya, oleh karena itu kepala sekolah/madrasah harus mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru. (d) Kepala sekolah/madrasah sebagai penyedia, untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran secara berkala kepala sekolah/madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode mengajar yang tepat, media belajar yang digunakan dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran. (e) Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dapat menumbuh kembangkan kreatifitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru. (f) Kepala sekolah/madrasah sebagai pencipta iklim kerja, budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja secara unggul, yang disertai usaha untuk menunjukkan kompetensinya. (g) Kepala sekolah/madrasah sebagai wirausahawan, dalam menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru, maka kepala sekolah/madrasah senantiasa dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komperatif, serta memanfaatkan sumber daya dan tantangan sebagai peluang, dan kepala sekolah/madrasah dengan sikap kewirausahaan yang kuat akan berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif dalam lembaga yang di pimpin.⁴

Kebijakan seorang kepala madrasah pada suatu lembaga pendidikan sering kali menjadi pusat perhatian baik dibidang ilmu pengetahuan maupun dibidang ilmu lainnya, karena pada saat ini banyak kepala madrasah yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara yang masih konvensional tanpa adanya pembaharuan maupun strategi baru dalam melaksanakan tugasnya, selain itu permasalahan yang sekarang sering muncul disekolah adalah kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran yang masih rendah, prestasi hasil belajar siswa yang rendah, potensi dan bakat siswa yang kurang diperhatikan oleh sekolah serta sistem manajerial kepala madrasah yang masih kurang.

Di YP MTs Hidayatussalam setelah melakukan observasi dapat saya simpulkan bahwa sekolah/madrasah tersebut sangat memperhatikan sistem manajerial kepala madrasah, mulai dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran, peningkatan kinerja dan kualitas guru serta staf, peningkatan kemampuan siswa dibidang non akademik yang mencakup pengembangan minat bakat siswa dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pengembangan

⁴ Peraturan Menteri No. 13 Th 2007 Pendidikan Nasional, (2007), *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*, Jakarta

sekolah, selain itu di YP MTs Hidayatussalam terdapat beberapa keunikan dan keistimewaan seperti: MTs Hidayatussalam Medan menerapkan ilmu-ilmu islami yang salah satunya setiap pagi saat berbaris di lapangan dan para siswa dituntun untuk mengafal ayat-ayat Al-Qur'an, hal ini ditujukan agar para siswa-siswinya memiliki bekal pengetahuan islami, di MTs Hidayatussalam Medan juga menyediakan alat musik seperti nasyid yang di mana saat belajar kesenian para siswa bisa langsung ke praktiknya dan menerapkannya, di Mts Hidayatussalam Medan memiliki banyak kegiatan ekstrakurikuler yang dimana semuanya kegiatan itu aktif pada bidangnya masing-masing maka dengan ini mereka banyak mendapat berbagai prestasi di berbagai kegiatan yang diikuti. Jenis kegiatan ekstrakurikuler nya yaitu pramuka, futsal, paskibra, yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti di sekolah tersebut lokasi nya mudah dijangkau dan pernah melaksanakan ppl di sana sehingga sekolah tersebut sudah tidak asing lagi bagi peneliti.

Sardiman (2005:125) mengemukakan guru adalah suatu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan, oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Dalam rangka menciptakan guru profesional yang berkinerja tinggi maka guru harus memiliki kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia tersebut pasal 8, meliputi “kompetensi pedagogik, kepribadian, social, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Sejalan dengan hal tersebut, seorang guru harus meningkatkan profesionalisme melalui berbagai kegiatan yang mengembangkan kemampuan dalam mengelolah pembelajaran maupun kemampuan lain dalam upaya menjadikan peserta didik memiliki keterampilan belajar, dan memperoleh ilmu pengetahuan dalam pengembangan jati diri.⁵ Keberhasilan atau kegagalan seorang kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri, akan tetapi juga ditentukan oleh akumulasi semua subsistem yang terlibat yaitu kepala madrasah dengan seperangkat kompetensinya, karakteristik bawahan, situasi dan kondisi sekolah dan kerjasama semua warga madrasah tersebut.

Jadi kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses, jadi kinerja merupakan perwujudan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan dengan demikian kinerja seseorang akan terlihat

⁵ Usman, Nasir, (2012) *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, konsep, teori dan model*, Bandung: Citapustaka media perintis

dari produktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya.⁶ Kinerja guru yang tinggi ini banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tingkat kompetensinya. Namun demikian, kinerja guru juga disangkut pautkan dengan kepemimpinan kepala madrasah, komunikasi antar sesama guru dan kepala madrasah dapat dikatakan kurang berjalan dengan baik, kepala madrasah kurang memberikan motivasi yang penuh terhadap guru sehingga terkadang guru masih enggan untuk mengembangkan tingkat profesionalitasnya.

Dengan kondisi seperti ini, otomatis akan terjadi pergeseran peran guru dalam proses pengembangan potensi peserta didik, yakni guru hanya sebagai pembekal informasi bagi peserta didik. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh kebijakan kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya. Oleh karena itu agar diperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka guru dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian masalah kinerja guru ini perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“KEBIJAKAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU di YP. MTS HIDAYATUSSALAM KECAMATAN PERCUT SEI TUAN”**

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini hanya mengarah pada kajian kebijakan kepala madrasah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan?
2. Bagaimana Kinerja Guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan?
3. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Guna Meningkatkan Kinerja Guru di YP.Mts Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

⁶ Mulyasa, E (2005). *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan*, Bandung: PT Remaja Rosdakrya

1. Untuk Mengetahui Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan
2. Untuk Mengetahui Kinerja Guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan
3. Untuk Mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di YP. MTs Hidayatussalam Kecamatan Percut Sei Tuan

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan memperkaya khazanah dan referensi kajian manajemen pendidikan, serta menambah wawasan tentang kebijakan pendidikan dalam kajian manajemen pendidikan.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa kebijakan pendidikan yang dimiliki oleh kepala madrasah memiliki keterkaitan dalam hal peningkatan kinerja guru.

3. Manfaat Praktis

Bagi kepala madrasah

- a. Memberi informasi sebagai masukan bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kepemimpinan dan kebijakan pendidikan kepala madrasah.
- b. Kepala madrasah dapat mengaplikasikan kebijakan pendidikan kepada guru secara efektif dan efisien.

Bagi guru

- a. Guru dapat melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga pendidik lebih efektif.
- b. Meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga pendidik

Bagi peneliti

- a. Sebagai informasi yang dapat dijadikan referensi dalam mengembangkan penelitian sesuai dengan judul peneliti.
- b. Menambah khazanah keilmuan khususnya dalam hal kebijakan pendidikan kepala madrasah.
- c. Dan bagi peneliti sendiri, penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian berikutnya.