

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepala Madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan tentu mempunyai peran yang teramat penting, karena ia sebagai pengelola, pengorganisasi, pelaksana, dan pengawas pendidikan di madrasah. Dalam hal ini Kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab besar dalam membentuk fungsi pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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”.

Hal ini tidak terlepas dari peningkatan kualitas pendidikan yang ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Maka Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang memiliki jabatan tertinggi di madrasah harus mampu bertanggung jawab atas amanah dan kewenangan yang di pegang dalam mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagaimana firman Allah SWT.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا
بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. (Q.S An-Nisa : 58).

Maka dari ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah merupakan komponen pendidikan yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam peningkatan kualitas pendidikan. Dituntut dengan berlaku adil, maka kepala madrasah harus mampu menetapkan keputusan dengan sebaik-baiknya.

Guru mempunyai peran penting sebagai pendidik yang mentransfer ilmu, menanamkan keimanan dan membiasakan peserta didik dalam berakhlakul karimah. Hal ini dikarenakan guru sebagai figur penting yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam hal pembelajaran. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Guru yang baik adalah guru yang mampu mematuhi perintah pemimpinnya (Kepala Madrasah) sebagaimana firman Allah Q.S An nisa : 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Sehingga dari ayat di atas dapat dipahami bahwa guru harus beriman dan bertaqwa dan harus patuh terhadap Kepala Madrasah yang menegakkan kebenaran dan keadilan di jalan Allah. Maka peran Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu menggerakkan, menjadi tauladan, jujur, dan inovatif sehingga mampu mempersiapkan guru yang berkualitas.

Dalam hal ini peran Kepala Madrasah yang efektif akan mempengaruhi kinerja guru. Sebagaimana menurut Supardi (2013:45) menegaskan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, untuk membentuk kinerja guru yang baik maka diperlukan strategi Kepala Madrasah. Strategi merupakan rencana atau cara yang dilakukan Kepala Madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan, yakni memajukan lembaga pendidikan. Sejalan menurut Ngalimun (2013:8) “strategi adalah suatu pola yang direncanakan dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan”. Maka keberhasilan lembaga pendidikan sangat erat kaitannya dengan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru.

Strategi kepala madrasah tentunya menjadi indikator penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mencapai keberhasilan kinerja guru, Maka menurut Tabrani dikutip dari Didi Pianda (2018:27) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni : Motivasi kinerja guru; Etos kerja; Lingkungan Kerja; Tugas dan tanggungjawab; dan Optimalisasi kinerja. Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menjadi fokus kepala madrasah.

Maka untuk membentuk strategi yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, kepala madrasah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang mendukung. Menurut Kompri (2017:1) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standart Kepala madrasah/Madrasah, maka dijelaskan bahwa lingkup kompetensi kepala madrasah, yaitu : Kompetensi kepribadian; Kompetensi manajerial; Kompetensi supervisi; Kompetensi sosial; dan Kompetensi Kewirausahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh sebagai pendahuluan, penulis mendapati bahwa di MTs PAB 2 Sampali masih belum menunjukkan kemajuan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya kecenderungan disiplin kerja yang masih lemah, masih ada guru yang tidak hadir untuk melaksanakan proses belajar mengajar, tidak tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar, tidak semua guru mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan atau tumpang tindihnya program tugas yang di berikan kepala madrasah, serta tidak meratanya reward atau panisemen bagi guru.

Kepala madrasah yang memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif tentu berorientasi pada mutu. Tentu mempunyai strategi yang menjadi usaha sistematis kepala madrasah secara terus menerus untuk memperbaiki dan meningkatkan lembaga pendidikan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan dapat berjalan dengan baik. Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di madrasah, peran dan tanggung jawab kepala madrasah sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya.

Maka dalam pembinaan yang bersifat internal, yang dilakukan kepala madrasah kepada guru-guru, seperti menjalin komunikasi intens, penegakan disiplin kerja, perbaikan dan pengembangan perencanaan pembelajaran, penggunaan metode pengajaran, penggunaan alat dan media pengajaran serta pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dapat dioptimalkan dalam rangka peningkatan kinerja guru. Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka untuk mengetahui bagaimana perhatian dan pembinaan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali, peneliti berkeinginan mencari tahu lebih dalam tentang strategi yang diterapkan Kepala Madrasah di lingkungan madrasah. Berdasarkan hal demikian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah PAB 2 Sampali Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang”**.

1.2. Fokus Masalah

Fokus masalah ini dilakukan guna untuk memfokuskan masalah penelitian dan menghindari terjadinya salah penafsiran. Maka penelitian ini akan dibatasi diantaranya:

1. Strategi

Menurut Rahayu (2015:13) bahwa strategi adalah sebuah perencanaan yang berisi tentang serangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan. Sehingga strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

2. Kepala Madrasah

Secara sederhana menurut Wahjosumidjo (2011:83) bahwa Kepala Madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru atau pemimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sehingga keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan Kepala Madrasah.

3. Kinerja

Mulyasa (2013:83) mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil hasil kerja. Dimana kinerja atau prestasi merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan.

4. Guru

Guru adalah seseorang yang mengajar beberapa macam, khusus/ istimewa, seseorang diri yang pekerjaannya adalah mengajar siswa tentang subjek tertentu. Dimana guru merupakan tenaga profesional yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan

yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Guru di MTs PAB 2 Sampali?
2. Bagaimana Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali?
3. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dipaparkan penulis di rumusan masalah. Serta untuk memperoleh gambaran sebenarnya yang terjadi dilapangan terkait strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Lebih detail fokus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali
2. Untuk mengetahui strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali

1.5. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Kajian ini menambah pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai strategi Kepala Madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan yang baik dan berkualitas. Selanjutnya dapat memberikan pemikiran dalam bidang ilmu pengetahuan dan menganalisa tentang pengembangan strategi dalam meningkatkan kinerja guru

2. Secara praktis :

- a. Memberikan informasi kepada madrasah mengenai fungsi strategi dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Memberikan pengembangan positif dalam menciptakan kualitas kinerja pendidikan yang lebih baik lagi.
- c. Memberikan informasi kepada penelitian-penelitian lain untuk meneruskan penelitian yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN