

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah upaya dalam pengembangan sumber daya manusia, dan yang utama dalam pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan berlangsung dalam sebuah organisasi yang bersangkutan, sedangkan pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam diri seseorang.

Dalam buku Badruddin (2013: 22) “Pendidikan merupakan sebuah proses penyiapan generasi selanjutnya untuk melanjutkan kehidupan dan memenuhi tujuan hidup untuk lebih efektif dan efisien.” Dengan adanya pendidikan para generasi muda yang lahir diharapkan menjadi generasi yang berkualitas, memiliki pribadi yang bertanggungjawab atas kepentingan masa depan, mempunyai pemikiran dan wawasan yang luas. Dalam mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan manajemen pendidikan yang baik terhadap satuan pendidikan.

Dalam jurnal Sonedi, Tutut Sholihah dan Dihasbi (2018: volume 18) “Pendidikan adalah faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Bahkan pendidikan sudah menjadi bagian dari perjalanan hidup manusia saat manusia itu dilahirkan sampai ia berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Pendidikan sangat penting dalam membentuk baik atau tidaknya pribadi seseorang dalam menjalankan kehidupan ini menurut ukuran normatif.”

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang ada di Indonesia dan melakukan proses belajar mengajar dengan tujuan agar mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam proses pencapaian tujuan pendidikan nasional, diperlukannya peran seorang pemimpin yang akan sangat berpengaruh untuk keberlangsungan lembaga pendidikan tersebut.

Pada sebuah lembaga pendidikan tentu sangat diperlukannya seorang pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik dalam menciptakan anak yang memiliki kecerdasan, keintelektualan, kemultitalentaan dan sebagainya. Sehingga dapat memajukan bangsa negara Indonesia menjadi negara yang kualitasnya pendidikannya tinggi.

Dalam buku Syaiful Sagala (2018: 43) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan dimaknai dari sekumpulan, serangkaian dan kemampuan serta sifat kepribadian yang ada pada diri seorang pemimpin itu sendiri. Terdapat didalamnya keterampilan pengetahuan, visi dan misi,

kewibawaan, relasi yang luas dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinannya untuk meyakinkan orang-orang yang akan dipimpin agar mereka mau untuk melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepada masing-masing setiap individu.”

Dalam jurnal Jeane Marie Tulung (2014: 7) menjelaskan bahwa menurut Gary Yukl terdapat beberapa definisi terkait kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan ialah suatu perilaku dari seseorang yang memimpin aktivitas suatu kelompok dalam satu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- b) Kepemimpinan sebuah proses dalam mempengaruhi aktivitas pada suatu kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan.
- c) Kepemimpinan yaitu pengaruh antar pribadi yang dilakukan saat situasi tertentu, kemudian diarahkan melalui komunikasi, ke arah pencapaian beberapa tujuan tertentu.
- d) Kepemimpinan adalah dimana sebuah proses memberi makna pengarahan terhadap usaha kolektif dan mengakibatkan ketersediaan dalam melakukan usaha yang ingin dicapai.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau lembaga itu ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin didalamnya, dimana seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau lembaga tersebut. Sebagai seorang pemimpin juga harus memiliki manajemen yang baik agar dapat meningkatkan kinerja guru di dalam suatu instansi. Menurut Sikula sebagaimana dikutip oleh Rifa'i (2018:4), menguraikan bahwa “manajemen merupakan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, permotivasi, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi bertujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien”.

Menurut George R. Terry dikutip oleh Abd Rohman (2017:20) mengemukakan terdapat empat fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, controlling*.

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan tindakan awal sebelum melakukan aktivitas manajerial setiap organisasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen, maka dari itu perencanaan ialah salah satu syarat agar dapat melakukan manajemen yang baik.

b. Penataan (*Organizing*)

Organizing merupakan fungsi manajemen yang terdapat didalamnya serangkaian kegiatan, yang meliputi penyusunan wadah atau suatu struktur yang dapat mewadahi seluruh kegiatan yang direncanakan, penyeleksian dan menentukan kriteria juga persyaratan orang-orang yang akan menduduki jabatan terhadap struktur yang telah dibuat, menguraikan tugastugas dan memahami masing-masing fungsi dari jabatannya serta hubungan antara masing-masing jabatan.

c. Pelaksanaan (*actuating*)

Pelaksanaan adalah bentuk usaha yang dilakukan seseorang atau sekelompok untuk mencapai sasaran yang sesuai pada rencana yang telah ditentukan sebelumnya agar tetap pada alurnya yang sudah ditetapkan sesuatu organisasi. *Actuating* yaitu inti dari manajemen yang menggerakkan agar mencapai hasil.

d. Evaluasi (*Controlling*)

Menurut Suchman yang dikutip oleh Arikunto dan Jabar (2008:1), memaknai evaluasi sebagai sebuah proses dalam menentukan hasil yang telah dicapai dari kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan sebagai pendukung pencapaian tujuan.

Kepala sekolah merupakan orang nomor satu dan orang yang paling berpengaruh pada sekolah, tentunya mempunyai tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari bawahannya untuk memutuskan suatu arah terhadap lembaga yang dipimpinya. Sebagai seorang kepala sekolah yang profesional, harus dapat membuat suatu perencanaan yang baik yang akan dilaksanakan dalam waktu tertentu guna mencapai tujuan pendidikan tersebut. Tidak hanya itu, seorang kepala sekolah harus mampu mengorganisir, mengelola dan menilai kinerja bawahannya.

Telah banyak para peneliti sebelumnya yang meneliti berkenaan dengan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru salah satunya dalam jurnal Januar Barkah pada tahun 2014 yang berjudul Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Di Madrasah. Dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru, sebagaimana bahwa ada pengaruh positif kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 13 Jakarta.

Dalam jurnal Nasib Tua Lumban Gaol dan Paningkat Siburan pada tahun 2018 yang berjudul Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Dengan tujuan untuk mengeksplorasi bagaimana seharusnya kepala sekolah. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan

kinerja guru yaitu, 1) fokus serius pada peningkatan guru kompetensi, 2) mengawasi dan membimbing guru secara profesional, 3) menciptakan budaya organisasi sekolah yang nyaman bagi guru, 4) menciptakan inovasi dan kemajuan di sekolah, 5) memberikan berbagai penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan oleh guru.

Dalam jurnal Abdon pada tahun 2020 yang berjudul Manajemen Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 6 Jelimpo. Dalam hal ini bertujuan untuk mengungkapkan manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Jelimpo dengan fokus, 1) gambaran perencanaan program peningkatan mutu kinerja guru oleh kepala SMP Negeri 6 Jelimpo, 2) pelaksanaan program peningkatan mutu kinerja guru oleh kepala sekolah di SMP Negeri 6 Jelimpo, 3) kegiatan evaluasi program peningkatan mutu kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 6 Jelimpo.

Seorang guru merupakan ujung tombak atas berlangsungnya lembaga pendidikan, kesuksesan sekolah tergantung pada kinerja yang dilakukan oleh para tenaga pendidik tersebut. Kinerja guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu lembaga pendidikan terutama dalam proses belajar mengajar. Fenomena yang sering kali terjadi dilapangan ialah ada beberapa oknum guru yang kurang meningkatkan kinerjanya dalam proses mengajar, hal ini merupakan cerminan dari seorang guru yang kurang mampu membuat silabus, kurang disiplin dalam mengajar, tidak menguasai bahan ajarannya dengan baik.

Dalam jurnal Hamidi, Nuzuwar dan Ifnaldi Nurmal (2019: Volume 2) Kinerja guru tidak terlepas dari pengawasan seorang kepala sekolah sebagai administrator dan supervisor, kepala sekolah sebagai manajer yang mengatur perkembangan sekolah baik dari segi perencanaan, pengawasan dan evaluasi.

Menurut Kirkpatrick dan Nixon dikutip oleh Erjati Abbas (2017:23) mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Moeheriono kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada sebuah organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika.

Standar kinerja guru menurut Sahertian yang dikutip oleh Kusmianto (1997: 49) yaitu, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, mendayagunakan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari bentuk usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Washliyah Tembung merupakan salah satu sekolah menengah pertama di Desa Tembung yang berada di jalan Tembung Besar No.78 Kecamatan Percut Sei Tuan.

Berdasarkan observasi awal yang sudah dilakukan peneliti, bahwasannya disekolah ini cenderung kurangnya kinerja guru dan itu menjadi salah satu yang menarik untuk diteliti oleh peneliti. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi seperti 1) kurangnya persiapan guru dalam pembelajaran, 2) kurangnya penguasaan materi pelajaran, 3) kurangnya guru dalam mendisiplinkan siswa.

Terkait beberapa permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam, sehingga dapat memberikan solusi untuk dapat memperbaiki permasalahan yang ada. Dan peneliti dalam penelitian ini sudah mempertimbangkan dengan keadaan dan pokok pemikiran dari kajian yang berkaitan. Oleh karena itu peneliti akan menjadikan judul penelitian ini **“MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs SWASTA AL-WASHLIYAH TEMBUNG”**.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka fokus penelitian ini berkenaan dengan bagaimana manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang dilaksanakan di MTs Swasta Al-Washilyah Tembung.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan yang diterapkan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Washliyah Tembung?
2. Bagaimana pelaksanaan yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Washliyah Tembung?
3. Bagaimana evaluasi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Washliyah Tembung?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perencanaan yang diterapkan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Washliyah Tembung
2. Untuk mengetahui pelaksanaan yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Washliyah Tembung

3. Untuk mengetahui pengevaluasian Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Washliyah Tembung

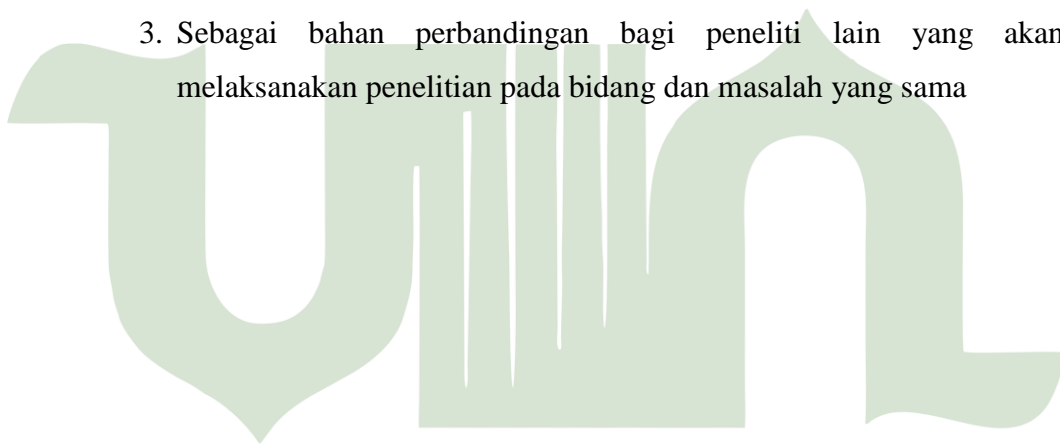
1.5 Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Dengan hasil penelitian ini, peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan yang berkaitan dengan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti lainnya yang nantinya akan meneliti hal yang sama.

b. Secara Praktis

1. Bagi penulis, penulis memperoleh jawaban dari permasalahan yang diteliti dan juga sebagai informasi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi kepala sekolah, agar dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian pada bidang dan masalah yang sama



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN