

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Surajiyo, (2020: 9). Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik diperlukan manajemen sehingga manajemen merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja. Miyeon Song, (2020) Peran manajemen kepala sekolah merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru sehingga pengaruh tersebut dapat berupa positif dan negatif, maka dalam hal ini bergantung pada seberapa efektif kepala sekolah mengelola sekolah. Botha, (2011)

Untuk melaksanakan proses pendidikan diperlukan tenaga pendidik dan kependidikan. Keterlibatan guru dalam proses pendidikan merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional dan instruksional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Untuk memenuhi syarat guru bermutu diperlukan kompetensi seorang guru. Sebagaimana Koswara, (2016) menyatakan bahwa kompetensi guru sangat berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Guru ialah pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah, tugas utamanya adalah mendidik dan mengajar siswa agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal. Buan, (2020: 1) menambahkan guru atau disebut juga sebagai pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, khalifah dipermukaan bumi, sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.

Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya. Berdasarkan hasil studi di Negara-negara berkembang, guru

memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa. Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra atau mutu guru dan kesejahteraan. Sementara itu Tilaar, (1999: 104) menyatakan, peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu guru. Dan Koswara, (2016) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki guru juga sangat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sebagai tenaga profesional, pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan.

Kinerja guru tidak terlepas dari tugas yang harus diemban guru itu sendiri. Dalam melaksanakan tugasnya guru juga harus mampu memberikan layanan dan membangkitkan semangat untuk berprestasi di antar siswa. Tugas ini tidak ringan untuk kalangan guru karena karakteristik yang melekat pada pekerjaan guru itu sendiri. Karakteristik tersebut sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Zamroni bahwa: 1) pekerjaan guru bersifat individual dan cenderung noncollaborative, 2) pekerjaan guru dilakukan di ruang-ruang kelas yang terisolir dalam jangka waktu yang lama, 3) waktu guru untuk berdialog akademik dengan sesama guru sangat terbatas. Sholeh, (2016)

Dalam melaksanakan kinerja guru yang efektif diperlukan keterampilan karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan kinerja di atas, maka guru sedapat mungkin harus meningkatkan kinerja secara bertahap dan berkesinambungan, hal ini bertujuan untuk memenuhi standar kompetensi keguruan untuk meningkatkan prestasi siswa. Hendiyat Soetopo, (2015: 5) Namun, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru bahwa terdapat empat kompetensi guru yang harus dikembangkan oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Keempat kompetensi tersebut merupakan integritas dalam kinerja guru. Hasil penelitian Nasib Tua Lumban Gaol, (2018) bahwa upaya yang dapat dilakukan kepala

madrasa dalam peningkatan kinerja guru yaitu, 1) memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, 2) mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, 3) memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, 4) menciptakan budaya organisasi madrasah yang kondusif, 5) menciptakan pembaruan dan keunggulan, 6) memberikan *reward* (penghargaan) bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik.

Colquitt, Lepine, dan wesson menemukan beberapa variabel yang mempengaruhi *job performance* sebagai keluaran, yaitu: 1) kepuasan kerja, 2) stress, 3) motivasi, 4) kepercayaan, keadilan dan etika, 5) pembelajaran dan pengambilan keputusan. Moh., (1995: 29) Selain itu kinerja guru juga dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala madrasah. Dimana keterampilan manajerial kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Susanto, (2016: 79)

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh komitmen dari kepala madrasah karena seorang pemimpin yang baik mengembangkan kompetensi dan komitmennya. Menurut Hersey tingginya kinerja pemimpin menciptakan harapan yang realistis akan tingginya kinerja dari pengikut. Sebaliknya rendahnya harapan pemimpin mengakibatkan rendahnya kinerja pengikut. Menurut Ken Blanchard empat kombinasi kompetensi dan komitmen akan menciptakan tingkat perkembangan seperti yang disebutkan dalam notasi di bawah ini: D1: kompetensi rendah dan komitmen yang tinggi, D2: kompetensi rendah dan komitmen yang rendah, D3: kompetensi tinggi dan komitmen yang rendah, D4: kompetensi tinggi dan komitmen yang tinggi. Dalam rangka untuk membuat siklus yang efektif, seorang pemimpin perlu memotivasi pengikutnya dengan benar. Susanto, (2016: 86)

Kompetensi seseorang akan diperlihatkan dari perilakunya dan guru yang berkompeten dapat dilihat dari perilakunya dalam melaksanakan tugasnya di madrasah. Artinya, kompetensi tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang yang didasari oleh pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa dalam kinerja di dalamnya mengandung unsur kompetensi. Seorang guru akan melakukan tugasnya dengan baik jika dirinya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugasnya yang ditopang oleh kompetensinya. Octavia, (2019: 46)

Berdasarkan pemahaman dan teori di atas bahwa kinerja guru ialah sebuah prestasi yang berhasil dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diembannya ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang telah diperoleh. Dalam melaksanakan kinerja guru terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh faktor internal guru itu sendiri seperti mengampu tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Fenomena seperti ini tidak asing lagi disebabkan karena banyak guru mengajar di sekolah-sekolah karena di satu sisi kekurangan guru dan di sisi lain ialah tuntutan ekonomi. Sehingga hal ini membuktikan kinerja guru dalam mengajarnya tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Kurangnya motivasi dari kepala madrasah dan diri guru itu sendiri juga dapat menyebabkan kinerja guru menjadi kurang baik dan Mudrey, (1975: 76) mengungkapkan bahwa guru yang mempunyai motivasi tinggi sangat sedikit yang tertinggal tugas dan sangat sedikit pula kesalahan dalam pekerjaannya. Namun, yang diperlu digaris bawahi ialah tidak semua faktor rendahnya kinerja guru disebabkan oleh faktor internal guru itu sendiri, namun terdapat faktor eksternal seperti, lingkungan kerja, sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai.

Kepala madrasah merupakan pemimpin madrasah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberikan pelajaran. Tugas kepala madrasah bagi guru adalah sebagai tugas tambahan. Secara umum tugas kepala madrasah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang ada pendidikan di madrasah.

Kepala madrasah berperan sebagai manajer pendidikan di madrasah yang dipimpinnya. Hal tersebut ditegaskan oleh Nawawi bahwa: Kepala madrasah adalah manajer pendidikan yang mewujudkan pendayagunaan setiap personil madrasah secara tepat agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal untuk

memperoleh hasil sebaik-baiknya, baik dari segi jumlah maupu dalam proses belajar mengajar. Mailing, (2016)

Harsey, (1977: 234) menemukan teori “*life cycle theory of leadership*” yang menjelaskan tugas pokok seorang pemimpin adalah memberi pengarahan (*directing*), dukungan (*supporting*), mendelegasikan (*delegating*), dan (*coaching*) kepada orang-orang yang dipimpinya. Berdasarkan teori tersebut bahwa pendidikan yang bermutu dapat dicapai oleh seorang kepala madrasah yang mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan benar.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajerial dan memahami hal-hal yang sifatnya teknis agar memudahkan ia mengarahkan dan membina tenaga kependidikan di madrasah. Ia harus memiliki keterampilan berkomunikasi dengan orang lain, memiliki kepiawaian berinteraksi, membangun relasi dan bersosialisasi, sehingga kepemimpinannya berjalan efektif. Pemimpin tidak ada hubungannya dengan memerintahkan orang semaunya, mengancam mereka dan mencampuri pekerjaan mereka. Salah satu fungsi yang paling penting pemimpin adalah memandang ke depan dan melakukan perubahan jika dibutuhkan.

Keterampilan manajerial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah ialah: 1) keterampilan dalam memimpin, 2) keterampilan dalam hubungan insani, 3) keterampilan dalam proses kelompok, 4) keterampilan dalam administrasi personil, 5) keterampilan dalam menilai. UPI, (2009: 128-129)

Kepala madrasah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin pendidikan, dituntut agar melaksanakan manajerial atau memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk memberikan bantuan kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kesalahan dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepala madrasah akan memberi dampak yang cukup signifikan bagi keberhasilan peningkatan kinerja guru di bawah pimpinannya. Hal ini sering terjadi dalam proses peningkatan kinerja guru di sekolah. Elda Safitri, (2015) Keterampilan manajerial kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara: 1) komunikasi. Artinya kepala madrasah menyampaikan pikiran, memberi dan menerima informasi dengan menerapkan manajemen modern partisipatif, memberikan pemahaman, meluruskan kesalahpahaman, dan memberikan motivasi

kepada guru yang disampaikan secara *directly* dan *non directly* agar guru meningkatkan kinerja yang dimiliki. 2) kerjasama. Kepala madrasah melakukan usaha bersama guru untuk dapat memberikan keuntungan dan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, usaha-usaha tersebut dilakukan dengan cara menentukan program secara bersama-sama, membagi tugas dan tanggungjawab sesuai kemampuan masing-masing dan saling membantu dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi guru. Nafilatur Rohmah, (2014)

Kemampuan manajerial kepala madrasah yang diampu merupakan kemampuan dalam menjalankan, melaksanakan fungsi dari manajemen dalam sebuah lembaga pendidikan, yaitu 1) membuat perencanaan (*planning*), 2) mengorganisasikan (*organizing*), 3) pelaksanaan (*actuating*), 4) dan pengawasan (*controlling*), selanjutnya Dahlan, (2017) menambahkan bahwa tingkat kompetensi manajerial kepala madrasah dilihat dari aspek kemampuan konseptual, kemampuan manusiawi, dan kemampuan teknik serta Mawaddatullin, (2017) menambahkan bahwa kemampuan manajerial kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru artinya semakin baik kompetensi manajerial kepala madrasah maka akan semakin meningkatkan kinerja guru di madrasah tersebut.

Kepala madrasah yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan fungsi manajemen dengan baik, maka akan menjadikan seorang pemimpin yang mampu mendorong dan menegakkan kedisiplinan karyawannya sehingga karyawannya mampu menunjukkan produktivitas hasil kerja yang telah diembannya. Kemampuan manajerial kepala madrasah juga ditandai dengan adanya program-program yang telah dirumuskan, dijalankan, dan di evaluasi. Implementasi kemampuan manajerial di madrasah guna mencapai lembaga pendidikan yang bermutu serta bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian Siti Sopiah, (2018) bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah di MTs Negeri Se-Kabupaten Pangandaran yang diukur berdasarkan dimensi merencanakan dan membuat program sekolah, pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), serta pengawasan dan memimpin sekolah berada pada kriteria tinggi. Namun demikian ada indikator yang perlu ditingkatkan yaitu: bidang supervisi dan menerapkan tindakan korektif. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa

kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi guru, ini berarti semakin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin meningkat kompetensi guru.

Selain kemampuan manajerial kepala madrasah, tinggi rendahnya komitmen tugas kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai oleh seorang guru. Komitmen tugas ialah kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, tugas dan tujuan organisasi. Kepala madrasah yang memiliki komitmen ialah kepala madrasah yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi pemimpin dalam menjalankan tugas, peran dan tanggung jawab, kemampuan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan madrasah, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan madrasah. Komitmen membuat seorang kepala madrasah untuk setia pada madrasah, oleh karenanya sangat dibutuhkan agar memiliki dedikasi terhadap madrasah untuk tetap bekerja dan menjalankan kewajibannya secara baik dan benar. Aisyah, (2019: 21) Terdapat beberapa aspek komitmen kepala madrasah yaitu, 1) komitmen kepemimpinan kepala madrasah sebagai perencana dalam hal keuangan dan sarana madrasah selalu dilaksanakan tetapi dalam hal kesiswaan menurut guru masih kurang dalam pelaksanaannya, 2) komitmen kepemimpinan dalam kemampuan manajerial sebagai pengorganisasian selalu melaksanakan tugasnya, 3) komitmen kepemimpinan kepala madrasah dalam supervisi selalu melaksanakan tugasnya, 4) komitmen kepemimpinan kepala madrasah dalam hal ini sebagai pengawas selalu dilaksanakan. Kartini, (2019)

Komitmen yang dimiliki kepala madrasah dapat dilihat dari perilakunya dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya sebagai seorang kepala madrasah serta berperan besar keinginan dalam setiap kegiatan madrasah. Komitmen sendiri dapat dipengaruhi oleh motivasi, tingkat disiplin dan lingkungan kerja. Hal lain yang dapat mempengaruhi komitmen ialah kepemimpinan kepala madrasah itu sendiri. Sebagai seorang pemimpin, perilaku dari kepala madrasah akan memberikan pengaruh pada perilaku anggota yang ada di madrasah. Kepala madrasah juga harus memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi guru dan

tenaga kependidikan lainnya serta memiliki kemampuan manajerial yang baik agar dapat bersama-sama dalam mencapai tujuan madrasah. Chintiani Aninda, (2018)

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut sehingga menghasilkan sebuah perubahan yang lebih baik, dimana ditemukan beberapa permasalahan dalam pelaksanaan tugas kepala madrasah sebagai manajer yang menyebabkan tugas manajerial kepala madrasah tidak terlaksana dengan baik. Permasalahan yang terjadi ialah: pengarahan. Mengenai hal permasalahan pengarahan dari kepala sekolah yang menyebabkan guru-guru masih menerapkan sistem kebiasaan, kemauan serta masih terdapat guru mengajar tidak sesuai dengan bidang yang diampu. Dan pengawasan, kesulitan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam pengawasan ialah dikarenakan banyaknya jumlah guru dan merangkap mengajar di MAS dan MTs sehingga intrupsi-intrupsi yang dilakukan oleh kepala madrasah masih terdapat guru yang tidak mengetahui, guru yang masih sering datang terlambat, sering meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran selesai, masih terdapat guru tidak masuk mengajar ke dalam kelas, dan masih terdapat guru yang tidak bisa mengelola kelas dengan baik sehingga terdapat siswa melakukan keributan di kelas. Permasalahan selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja guru yang telah disebutkan di atas bahwa guru masih ada yang belum menyiapkan pembelajaran atau RPP, sehingga sebagaimana yang telah diketahui bersama bahwa RPP sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran baik dari materi dan metode guru gunakan dalam proses pembelajaran berlangsung. Selanjutnya, masih terdapat guru yang belum menerapkan beberapa strategi ataupun metode sehingga masih monoton terhadap metode mengajar ceramah serta kurang memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran berlangsung dikarenakan kurang mengertinya dalam dunia teknologi, sehingga pembelajaran sangat membosankan.

Untuk menguatkan sebuah permasalahan yang telah diungkapkan di atas, terdapat permasalahan yang relevan serta dituangkan dalam sebuah penelitian Sonedi, (2018) bahwa kepala MTsN 1 Model Palangka Raya memberikan sebuah pelatihan bagi para guru dengan cara mengikut sertakan guru dalam berbagai

pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing. Selain itu salah satu tugas kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai supervisor. Kinerja kepala madrasah sebagai supervisor menuntut kemampuan kepala madrasah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Kegiatan supervisor MTsN 1 Model Palangka Raya kepada guru dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Program ini selalu dijalankan oleh kepala madrasah mengingat pentingnya peningkatan profesionalisme tenaga mengajar dan pengembangan akademik. Maka, untuk mengetahui kinerja guru apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak, kepala MTsN 1 Model Palangka Raya melakukan evaluasi setiap satu semester sekali, dan pada akhir tahun juga ada evaluasi lagi serta penyusunan program kerja. Selain itu juga adanya pembinaan kepada para guru dilakukan setiap satu bulan sekali.

Sementara itu juga ditemukan permasalahan lain terkait dengan komitmen tugas kepala madrasah. Permasalahan mengenai komitmen tugas ialah: 1) Edukator. Kepala madrasah kurang memperhatikan tingkat kompetensi gurunya sehingga terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang yang guru miliki. Mukhtar, (2015) mengungkapkan bahwa seorang kepala sekolah dalam menunjukkan sikap komitmen tugas yang tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya, tentu saja harus memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Mukhtar, (2015) mengungkapkan bahwa kendala yang terjadi ialah kurangnya motivasi dari guru itu sendiri, dan tidak semua guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena terdapat faktor-faktor tertentu.

2) Administrator. Administrator yang berkaitan dengan keuangan bahwa kepala madrasah kurang mengalokasikan dana guna untuk meningkatkan kompetensi guru. Rahmadoni, (2018) menyatakan dengan studi kasus di SD ICS Pekan Baru bahwa sumber anggaran yang dilakukan berasal dari dana masyarakat seperti biaya administrasi, iuran tahunan, dan iuran SPP, bantuan dana dari luar/hibah, dan dana BOS. Sumber dana tersebut kemudian dialokasikan atau digunakan untuk

membiyai program-program sekolah seperti pembiayaan pengembangan sarana dan prasarana, gaji guru, belanja rutin (barang dan jasa). Untuk alokasi anggaran gaji guru sangat diperhatikan oleh pihak Yayasan guna untuk kesejahteraan guru yang tentunya akan berdampak pada kesejahteraan pendidikan. 3) Iklim kerja. Kepala madrasah kurang menginformasikan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan guru sehingga guru hanya berpikir tugas mereka ialah mengajar di dalam kelas dan menyiapkan administrasi apabila di minta saja dan kepala madrasah juga hanya memberikan sanksi kepada guru apabila guru yang kurang disiplin, hukuman tersebut berupa potong upah gaji para guru apabila terdapat guru yang datang terlambat namun tidak memberikan *reward* atau hadiah kepada guru yang rajin atau menguasai keunggulan kompetensi yang guru miliki. Berdasarkan masalah tersebut bahwa dalam jurnal Mukhtar, (2015) budaya dan iklim kerja yang kondusif akan memungkinkan apabila setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja secara unggul, yang disertai usaha untuk menunjukkan kompetensinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dan Komitmen Tugas Terhadap Kinerja Guru di MAS PAB 02 Helvetia”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Kurangnya kepedulian kepala madrasah dalam hal pengarahan, sehingga guru-guru masih menerapkan sistem kebiasaan, kemauan sehingga menyulitkan kepala madrasah dalam menjalankan sebuah program serta masih terdapat guru mengajar tidak sesuai dengan bidang yang diampu.
2. Kesulitan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam pengawasan ialah dikarenakan banyaknya jumlah guru dan merangkap mengajar di MAS dan MTs sehingga intrupsi-intrupsi yang dilakukan oleh kepala madrasah tidak tersampaikan dengan baik kepada guru yang bersangkutan serta menyulitkan kepala madrasah dalam melakukan

monitoring dan evaluasi terhadap guru dan program madrasah yang dilakukan.

3. Guru yang masih sering datang terlambat, sering meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran selesai, guru tidak masuk mengajar ke dalam kelas, dan guru yang tidak bisa mengelola kelas dengan baik.
4. Terdapat guru yang belum menyiapkan persiapan pembelajaran atau RPP, serta administrasi lainnya.
5. Guru yang belum menerapkan beberapa strategi ataupun metode baru serta kurang memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran berlangsung, sehingga pembelajaran terlihat membosankan.
6. Kepala madrasah mempunyai tugas sebagai edukator yang kurang memperhatikan kompetensi gurunya.
7. Administrator yang berkaitan dengan keuangan bahwa kepala madrasah kurang mengalokasikan dana guna untuk meningkatkan kompetensi guru.
8. Dalam hal iklim kerja, kepala madrasah kurang menginformasikan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan guru, sanksi kepada guru apabila guru yang kurang disiplin dan kurang memperhatikan dan memberikan *reward* atau hadiah kepada guru yang rajin.

C. Pembatasan Masalah

Agar dalam penelitian ini tidak terjadi kesalahfahaman dan untuk lebih terarahmaka perlu dilakukan pembatasan masalah penelitian. Masalah yang diangkat ialah pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah (X_1) dan komitmen tugas (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di MAS PAB 02 Helvetia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini akan memberikan gambaran tentang pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah dan komitmen tugas terhadap kinerja guru di MAS PAB 02 Helvetia, masalah pokok tersebut dapat dijabarkan ke dalam sub masalah pokok, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS PAB 02 Helvetia?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen tugas kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS PAB 02 Helvetia?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah dan komitmen tugas terhadap kinerja guru di MAS PAB 02 Helvetia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS PAB 02 Helvetia.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen tugas kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAS PAB 02 Helvetia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah dan komitmen tugas terhadap kinerja guru di MAS PAB 02 Helvetia.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ada 2 (dua) yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis
Dapat bermanfaat bagi pengembangan khasanah ilmu dalam pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah dan komitmen tugas terhadap kinerja guru di madrasah aliyah.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Bagi kepala madrasah hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi, wawasan serta acuan dalam kemampuan manajerial dan komitmen tugas yang diampu.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan para guru untuk memacu semangat dalam pelaksanaan kinerja di madrasah sehingga dapat menjadikan guru yang profesional.