

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Membantu individu belajar sehingga mereka dapat berprestasi dalam hidup adalah inti dari pendidikan. Sebuah sekolah atau lembaga pendidikan hanya dapat berhasil jika mempekerjakan manajemen yang kompeten, anggota staf, dan personel lain yang dapat mendukung operasional sekolah.

Pendidikan nasional adalah pengajaran yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Makalah-makalah ini dibuat agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat kita yang terus berubah dan didasarkan pada prinsip-prinsip agama dan budaya nasional Indonesia.¹ Tujuan pendidikan nasional itu penting, dan kunci keberhasilannya ada di tangan orang-orang yang bekerja di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk mengelola perubahan di sekolah, menurut Mulyasa. Hal ini melibatkan kemampuan untuk memulai ide-ide baru selama interaksi dan untuk mengubah metode, tujuan, sasaran, input, proses, dan hasil.²

Apa yang dilakukan seorang pemimpin dengan kepemimpinan terserah mereka. Artinya, seorang pemimpin memiliki sifat-sifat khusus yang membantu dalam memimpin orang lain, seperti kapasitas untuk memahami kebutuhan mereka dan bekerja sama dengan mereka untuk mewujudkan tujuan bersama. Kapasitas untuk menginspirasi orang untuk mencapai tujuan adalah kepemimpinan. Pemimpin membuat pilihan dan mengambil tindakan untuk mendukung keberhasilan tim mereka.

¹Undang-Undang Sidiknas UU RI No. Th. 2003, (Jakarta, Sinar Grafika, 2013),h. 3

²Mulyasa. H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013),h.5

Kepemimpinan adalah kapasitas dan tingkat pengaruh atas orang lain. Ketika seseorang memiliki jiwa kepemimpinan atau ketika mereka memiliki bawahan, hal ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari. Tanpa pengikut, seorang pemimpin mungkin masih menunjukkan kualitas kepemimpinan. Sangat penting untuk melakukan penelitian tentang pendapat guru tentang kepala sekolah dan kinerjanya, karena hal ini mengajarkan kepala sekolah bagaimana menyelesaikan pekerjaan mereka secara lebih efektif dan bermanfaat bagi anak-anak. Karena kepala sekolah bertanggung jawab atas berbagai tugas pendidikan, mereka juga mendapat manfaat dari penelitian ini.

Menurut Mulyasa, kepala sekolah harus mampu melakukan sekurang-kurangnya beberapa tugas yang terkait dengan jabatannya agar menjadi pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, dan inovator yang efektif.³ Hubungan yang efektif antara administrator dan guru difasilitasi oleh kepemimpinan pendidikan yang kuat. Hubungan ini sangat penting bagi sekolah dan anak-anak, dan memiliki potensi untuk menghasilkan generasi yang hebat.

Ada beberapa masalah dengan kinerja guru di Indonesia. Ini termasuk isu-isu seperti rendahnya pencapaian pendidikan di antara murid-murid dan pengajaran yang tidak efektif dari pihak guru. Telah ada inisiatif untuk membuat segalanya menjadi lebih baik, seperti pelatihan dan peningkatan str instruktur. Agar dapat mengajar dengan sukses, guru juga memerlukan materi berkualitas seperti buku. Akhirnya, agar mereka tetap bekerja dengan baik, mereka harus dihargai secara adil.

Guru memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan. Mereka bertugas meningkatkan str pendidikan di tempat mereka bekerja. Sangat penting bagi mereka untuk bekerja pada tingkat yang tinggi.

Guru sangat penting bagi efektivitas pendidikan di ruang kelas. Guru juga sangat penting bagi sistem, dan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan tergantung pada pelaksanaan tugas mereka. Pasal 39, ayat 2, UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru bekerja untuk

³Mulyasa.H.E. *Op. Cit*, h. 98

mendukung pembelajaran siswa dengan membuat rencana pembelajaran, memberikan nasihat dan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian masyarakat.⁴

Guru bertanggung jawab untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia agar siswa dapat bersaing dalam ekonomi global.⁵ Individu yang paling penting di sekolah adalah para guru, yang memainkan peran penting dalam membantu lembaga dalam mencapai tujuannya. Guru harus menyukai pekerjaan mereka jika sekolah ingin berhasil dengan potensi penuhnya. Mengajar, menasihati, memimpin, dan melatih adalah beberapa hal yang dilakukan guru untuk mendukung keberhasilan sekolah. Semua kegiatan ini sangat penting untuk membantu siswa dalam belajar.

Guru memiliki peran penting dalam keberhasilan akademis siswa. Mereka bekerja sama dengan para siswa, membantu mereka dalam mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk lulus. Guru adalah mereka yang membantu dalam pembelajaran. Mereka adalah orang-orang yang berkontribusi dalam perencanaan, mengambil tindakan yang menghasilkan sesuatu yang terjadi, dan memperbaiki sesuatu. Tanpa guru, bangsa kita tidak akan sukses sekarang. Guru adalah individu yang sangat penting.⁶

Menurut Ali Mudlofir, menjadi guru yang baik hanyalah salah satu dari sekian banyak tugas seorang guru. Mereka harus memiliki kemampuan untuk mengajar, menjalankan kelas, dan menghasilkan materi pengajaran. Mereka juga bertanggung jawab untuk menjaga hubungan dengan masyarakat dan murid-murid mereka.⁷ Guru membutuhkan individu yang memiliki kemampuan untuk memberikan keterampilan dan informasi tersebut kepada murid-murid mereka dan berfungsi sebagai panutan positif bagi mereka. Pemimpin perlu memiliki sifat-

⁴ Undang-Undang Republic Indonesia Tentang Sisdiknas, (Permata Pres, 2003), h. 22.

⁵ Muh . Hambali, 2017. *Manajemen Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Daya Saing*, Journal Of Management in Education, No 50.

⁶ Koswara, Rasto, 2016. *Kompetensi dan Kiinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*, Vol , No 1, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran.

⁷ Ali Mudlofir, *Pendidikan Profesional: Konsep Startegi dan Aplikasinya*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2013),h. 199

sifat seperti kemampuan untuk mengelola pengikut mereka dan reputasi yang kuat.

Seorang pendidik yang berkinerja tinggi adalah orang yang memahami apa arti kinerja yang sebenarnya dan dapat menunjukkannya dalam pekerjaan mereka. Cara individu ini menyelesaikan tanggung jawab mereka adalah indikasi yang baik tentang seberapa baik mereka berfungsi, dan hasil mereka berfungsi sebagai model yang sangat baik untuk siswa. Kinerja adalah faktor yang berdampak pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dan terbukti dalam hasilnya.

Sementara itu, istilah "kinerja" sering digunakan untuk merujuk pada aktivitas, output pekerjaan, atau efektivitas kerja. Istilah "aktivitas" memiliki definisi yang lebih luas daripada hanya apa yang dihasilkan oleh tenaga kerja; istilah ini juga dapat merujuk pada proses kerja itu sendiri. Kinerja mencakup tugas yang diselesaikan dan hasil yang diperoleh. Efisiensi adalah cara melakukan sesuatu dan apa yang dilakukan.

Beberapa orang percaya bahwa mengukur kinerja hanyalah sarana untuk memastikan bahwa setiap orang melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan dan mempertahankan fokus mereka pada tujuan mereka. Yang lain percaya bahwa kinerja sangat penting karena menunjukkan keefektifan pekerja dan tim mereka. Perilaku karyawan perusahaan menentukan seberapa sukses perusahaan itu berjalan. Tergantung pada seberapa sukses tujuan perusahaan tercapai, hal ini bisa menjadi hal yang positif atau tidak.

Suprihanto menegaskan bahwa kinerja seseorang sehubungan dengan apa yang diharapkan untuk dilakukan akan menentukan seberapa efektif mereka memenuhi kriteria pekerjaan mereka. Menurut Suprihanto, kinerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja mereka selama periode waktu tertentu, bukan apa yang mungkin mereka capai dengan lebih banyak waktu atau sumber daya yang lebih baik. Guru yang sukses adalah mereka yang menyadari implikasi dari tindakan mereka dan yang berusaha melaksanakan tugas-tugas mereka dengan cara yang menghasilkan hasil yang dapat diukur. Murid-murid dari guru ini juga akan berhasil.

Membayar guru secara adil dapat memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka secara lebih efektif. Hal ini bisa merujuk pada hal-hal seperti gaji, tunjangan, atau fasilitas lain yang mengikuti kebijakan. Gaji adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, oleh karena itu membayar guru dengan baik dapat meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas mereka. Kinerja guru dalam bekerja dapat meningkat jika mereka antusias dengan apa yang mereka lakukan, yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pengajaran. Gaji sering diberikan kepada guru, yang meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka. Adalah wajar bagi perusahaan, seperti lembaga pendidikan, untuk membayar instruktur untuk mendukung mereka mendapatkan hasil yang terbaik.

Dibayar secara adil itu penting karena berdampak pada semua orang di sekolah, termasuk guru. Hal ini mencakup hal-hal seperti upah dan gaji, yang lebih menekankan pada imbalan uang saja. Tunjangan, baik finansial maupun non-finansial, juga termasuk dalam kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa istilah "kompensasi" mengacu pada lebih dari sekadar nilai moneter.

Kompensasi memainkan peran kunci dalam menarik dan mempertahankan orang-orang berbakat. Banyak bisnis yang berusaha untuk memberikan kompensasi kepada para pekerjanya secara adil dan memberi mereka pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa organisasi sering menginvestasikan banyak uang untuk meningkatkan keterampilan dan bakat karyawan, yang menyumbang sebagian besar kinerja karyawan yang efektif.

Membayar anggota staf secara adil dan jujur dianggap sebagai hal yang sulit karena hal ini menunjukkan administrasi sekolah yang baik. Sekolah harus lebih fokus pada remunerasi yang spesifik, seperti kapan dan berapa banyak karyawan dibayar, karena alasan ini. Sebuah organisasi akan kehilangan karyawan yang berharga dan berada pada posisi yang kurang kompetitif di pasar jika tidak mampu membayar karyawannya secara adil. Oleh karena itu, sangat penting bagi calon administrator untuk memahami apa itu kompensasi dan bagaimana fungsinya.

Kompensasi merupakan salah satu motivasi seseorang untuk mencari prestasi kerja dalam suatu organisasi lembaga pendidikan. Pemberian remunerasi yang adil dan akurat memiliki dampak yang besar terhadap seberapa baik karyawan bekerja. Kinerja mencakup pelaksanaan tugas yang dihadapi, serta hasil yang diperoleh. Apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan membentuk suatu kinerja. Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang sangat berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi keuangan.

observasi awal adalah observasi lapangan terhadap para pengajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 di Deli Serdang. Berdasarkan hasil temuan wawancara dengan guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan dampak insentif terhadap efektivitas guru belum sepenuhnya terwujud. Temuan-temuan wawancara tersebut adalah sebagai berikut: 1) Remunerasi yang buruk bagi guru. 2) Penolakan kelompok guru yang memecah belah rekan-rekan mereka adalah contoh kurangnya hubungan yang sehat dan kekeluargaan di antara para pendidik. 3) Para guru dan kepala madrasah tidak memiliki pengawasan atau interaksi yang baik satu sama lain.

Penjelasan kejadian tersebut di atas menunjukkan betapa buruk dan perlunya peningkatan produktivitas guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang dalam kaitannya dengan efektivitas manajemen dan insentif. Kepala sekolah dan bawahannya perlu lebih memperhatikan persepsi yang buruk terhadap kinerja administrasi kepala sekolah dan penghargaan terhadap kinerja guru yang menjadi contoh fenomena tersebut di atas.

Menurut wawancara peneliti dengan seorang guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang, tidak ada bukti dampak arahan dan insentif kepala sekolah terhadap kinerja guru di lembaga tersebut. Kinerja yang di bawah str dari para pengajar di sekolah tersebut menjadi buktinya. Peneliti tertarik ke sekolah tersebut untuk melakukan penelitian karena efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan gaji memiliki pengaruh yang kecil terhadap efektivitas guru.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan mengacu pada penelitian terdahulu, peneliti melakukan penelitian guna mengetahui **”Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang”**.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Kurangnya gaji guru, yang dapat diungkapkan sehubungan dengan masalah-masalah yang disebutkan di atas.
2. Keengganan sekelompok instruktur untuk memisahkan rekan-rekan mereka merupakan indikasi buruknya hubungan dan kekeluargaan di antara para guru.
3. Kepala madrasah dan instruktur tidak memiliki hubungan kerja atau pengawasan yang baik.

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan sumber daya penulis (waktu, bakat, tenaga, dan biaya), maka tidak semua masalah tersebut diatasi berdasarkan diagnosis kesulitan-kesulitan tersebut di atas. Dengan demikian, pengaruh efektivitas kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang terkendala oleh penulis.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks tersebut di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang?
2. Bagaimana Pemberian Kompensasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan kepemimpinan dan kompensasi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang, dengan Kinerja Guru.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dan saran bagi kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang untuk meningkatkan kinerja guru dan mempelajari lebih lanjut tentang efisiensi kepemimpinan kepala sekolah dan insentif kinerja guru. Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang, evaluasi tetap dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi contoh bagi kepemimpinan kepala sekolah yang efisien di sekolah. karena tidak setiap sekolah telah sepenuhnya mengembangkan sistem kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil.
- b. Dengan kepemimpinan yang kuat, administrator dapat meningkatkan efektivitas guru di kelas, sehingga hasil pembelajaran untuk semua siswa dan kinerja sekolah meningkat.
- c. Bagi para peneliti, hal ini dapat menjadi titik awal untuk studi lebih lanjut dan membantu meningkatkan efektivitas guru.

