

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di lembaga pendidikan harus memiliki kinerja yang baik. Karena itu, kepala sekolah harus melaksanakan kegiatan sesuai dengan seluruh kegiatan yg telah direncanakan setiap tahunnya. Sebagai kepala sekolah yang baik maka dituntut untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dengan menjalankan seluruh fungsi manajemen yang ada. Kepala sekolah harus menjalankan manajemen sesuai dengan fungsinya sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Adapun fungsi manajemen ada 4 yaitu fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pelaksanaan (*actuating*) dan fungsi pengawasan (*controlling*). Fungsi manajemen dalam pendidikan sangat berperan penting dalam mencapai mutu pendidikan yang berkualitas. Dengan disusunnya program manajemen di lembaga pendidikan maka proses pendidikan akan berjalan dengan terstruktur. Keberhasilan manajemen tersebut sangat ditentukan oleh seorang manajer yang kompeten di bidangnya. Di lembaga pendidikan seorang manajer disebut dengan kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia misalnya peningkatan kinerja guru. (Syafaruddin, 2005: 60).

Tugas kepala madrasah selaku pimpinan adalah membangun karakter, melakukan proses, dan penilaian terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan rentetan dari kepemimpinan kepala madrasah dalam memajemen seluruh komponen madrasah terutama tenaga kependidikannya. Salah satu upaya dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan pembinaan, memberikan motivasi terhadap guru yang berupa *reward* sebagai bentuk apresiasi kepala madrasah terhadap performa guru. Artinya manajemen kepala madrasah dengan kinerja guru sangat erat kaitannya dalam menentukan tujuan pendidikan yang menjadi target utama dalam pendidikan. Menurut Wahjosumidjo dalam

penelitian Hamadi yang berjudul manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sdit ishlahul ummah kota sawahlunto bahwa kepala sekolah adalah jabatan yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa di- dasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas (Hamadi, 2018).

Kinerja guru dapat dilihat berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru seperti mempersiapkan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, membimbing siswa untuk lebih aktif dalam kegiatan pembelajaran dan menumbuhkan sikap kepemimpinan pada guru. Standar kualitas guru sangat penting untuk menentukan kualitas guru dalam menjalankan tugas (Susanti, 2019).

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 mencakup kegiatan pokok : (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih peserta didik, (5) melaksanakan tugas tambahan.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru di madrasah membutuhkan peran kepala madrasah dalam memimpin membuat sebuah program pembinaan yang terencana dengan baik, sehingga diharapkan dengan cara pembinaan tersebut kinerja guru juga akan meningkat. MIN 4 merupakan lembaga pendidikan yang ada di daerah kabupaten Langkat, sebagai sebuah lembaga pendidikan pasti memerlukan tenaga-tenaga profesional yang memiliki kinerja

yang baik dalam memajukan madrasah tersebut. Oleh karena itu program pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru merupakan sebuah keharusan yang harus dilaksanakan.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan data bahwa di MIN 4 Kabupaten Langkat terdapat guru yang belum menunjukkan kesempurnaan dalam menyusun perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dibuktikan dari beberapa guru belum memiliki perangkat pembelajaran yang sesuai, output hasil belajar siswa yang dihasilkan belum terlihat prestasinya.

Berdasarkan masalah dan fenomena tersebut peneliti merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat”.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati yang berjudul Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah. Temuan dari penelitian menunjukkan: 1) pengembangan disiplin guru oleh kepala sekolah sudah dilaksanakan seperti kepala sekolah sering mengawasi dan mengingatkan guru dan stafnya untuk datang dan bekerja tepat waktu, selalu menerapkan disiplin kepada guru di SMA Muhammadiyah. Kecepatan dan ketepatan kerja menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan pengawasan terhadap kerja guru dan bagaimana kecepatan dan ketepatan kerjanya. 2) Salah satu tugas kepala sekolah adalah melakukan pengawasan. Jadi, pengawasan sangat penting di sini. Pemberian motivasi menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada guru dengan harapan kinerja guru semakin baik (Fatmawati, 2023).

Sedangkan dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian untuk meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian

sebelumnya terbatas pada kinerja guru saja, sedangkan kompetensi secara komprehensif belum terpaparkan. Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, namun masing-masing daerah tentu memiliki karakteristik tersendiri terkait tema tersebut. Baik dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja gurunya.

#### **A. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diungkapkan oleh penulis maka pertanyaan penelitian yang sesuai dengan permasalahan di atas adalah:

1. Bagaimana Kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat?
2. Bagaimana perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat ?
3. Bagaimana pelaksanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat ?
4. Bagaimana penilaian kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat ?

#### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat
2. Untuk mendeskripsikan perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat.
3. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat.
4. Untuk mendeskripsikan penilaian kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 4 Kabupaten Langkat.

### **C. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menambahkan wawasan pengetahuan dan mampu memberikan kontribusi dalam bidang ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu pendidikan yang berkaitan dengan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:
  - a. Kepala madrasah, agar senantiasa mengadakan bimbingan dan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya baik pelatihan dan bimbingan yang diadakan secara internal maupun dengan mengikutkan guru sebagai peserta pelatihan diluar sekolah secara eksternal sehingga diharapkan kinerja guru semakin meningkat dengan pelatihan-pelatihan tersebut.
  - b. Guru, agar senantiasa melaksanakan pembelajaran secara baik dengan cara menambah wawasan kinerjanya melalui banyak membaca buku, berdiskusi dengan teman sejawat, mengikuti kegiatan-kegiatan workshop, seminar, pelatihan dan sebagainya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru profesional.
  - c. Siswa, agar senantiasa meningkatkan hasil belajarnya melalui banyak membaca buku, melaksanakan kegiatan penugasan yang diberikan guru dan berdiskusi dengan teman sekelompoknya.