

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian kemajuan pembangunan. Melalui penciptaan sumber daya manusia unggul dan berkualitas, pendidikan diyakini akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pembangunan, baik pembangunan jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Untuk itu, pendidikan dan semua elemen atau komponen yang terlibat di dalamnya harus diberdayakan ke arah pencapaian tujuan penciptaan sumber daya manusia unggul dan berkualitas tersebut.

Pendidikan adalah proses untuk memberdayakan sumber daya manusia agar mau dan mampu membangkitkan potensi yang ada pada dirinya sendiri, sehingga produk pendidikan mampu menjadikan warga belajar dan bekerja sesuai dengan keinginannya dan dapat berperan dalam pembangunan bangsa. Karena itu, pendidikan memiliki peran yang strategis dan sifatnya krusial dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang diharapkan bermuara bagi kesejahteraan masyarakat.¹

Pendidikan merupakan upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang fundamental bagi setiap individu. Oleh karena itu, kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang ketat, tajam, nerat pada abad milenium ini.

¹ Murniati A.R. (2008). *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Bandung. Citapustaka Media Perintis, hal. 24

Pada dasarnya pendidikan itu sendiri adalah usaha sadar yang dilakukan dengan memberikan pengaruh dan perlindungan serta bantuan yang diberikan, yang tertuju pada pendewasaan, atau lebih tepat membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Sumber daya pendidikan merupakan input penting yang diperlukan dalam kelangsungan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan di tingkat sekolah. Tanpa sumber daya manusia yang memadai program pendidikan di sekolah tidak akan berlangsung secara memadai, yang pada gilirannya tujuan dan sasaran pendidikan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi itu tidak akan berhasil seperti yang diinginkan.²

Dalam dunia pendidikan, kualitas pendidikan sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan keahlian sangat dibutuhkan untuk memenuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang. Guru sebagai salah satu sub komponen merupakan bagian dari sistem yang akan menentukan keberhasilan pendidikan. Menjadi guru yang telah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, efektivitas kerja mengajar yang baik di dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovasi dan motivasi tinggi sehingga dapat tercermin guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari efektivitas kerja yang baik.

Dikemukakan bahwa pengertian efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan

²Amiruddin Siahaan dkk.(2013) *Administrasi Satuan Pendidikan*. Jakarta: Perdana Mulya Sarana, hal. 15

adanya partisipasi aktif dari anggota. Masalah efektifitas biasanya berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan.³

Menurut Djohosoedarso, efektivitas organisasi mencakup dari individu dan kelompok. Efektivitas individu menekankan hasil kerja karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Efektivitas kerja diketahui lewat prestasi kerjanya. Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Dalam beberapa hal efektivitas kelompok adalah lebih besar dari pada jumlah kontribusi tiap-tiap individu.⁴

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas atau pembudayaan kerja guru adalah suatu ukuran seluruh siklus input, proses, dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi program atau kegiatan yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, Kualitas, dan waktu) yang telah dicapai oleh guru, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu serta berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan dan target-targetnya. Dan efektivitas dalam hal pemberdayaan guru merupakan pencapaian tujuan dan target yang dtelah ditentukan oleh kepala sekolah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari masukan, proses, maupun keluaran.

³Mulyasa.(2004). *Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung.* PT Remaja Rosdakarya, hal. 82

⁴Edy Sutrisno, (2010).*Budaya Organisasi*, Jakarta. Kencana, hal. 144

Oleh karena itu, dalam arti perubahan budaya kerja guru harus mengarah kepada penciptaan guru yang efektif. Guru yang efektif harus memiliki basis pengetahuan yang kuat, terutama tentang : (1) materi dan cara pembelajarannya, (2) manajemen umum dan pedagogi instruksional, dan (3) ekologi kelas, yaitu pengetahuan tentang bagaimana peserta didik belajar, dengan bagaimana mengevaluasi proses dan outcome belajar. Dan untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas mengajar guru, banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kinerja kepala sekoah, sebab kepala sekolah lah yang mengatur aktivitas proses belajar mengajar.

Kepala sekolah dan guru merupakan kunci dalam operasional sekolah dan berhadapan langsung dengan subjek didik, guru akan dapat bekerja secara maksimal dan mampu menghasilkan kinerja berkualitas, jika kemampuan pemimpin yang berkualitas sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja semuaguru yang dipimpinnya, menghargai profesi, dan tugas, maka ia akan berusaha mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesional sebagai guru.

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, guru adalah agen sales agen dari lembaga pendidikan, baik atau buruknya perilaku atau cara strategis guru dalam dunia pendidikan. Karena itu tidak ada pilihan lain, guru-guru harus mampu memposisikan diri sebagai guru yang ideal dan inovatif, yakni guru-guru yang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman yang kian maju dan kompetitif, intelektual, emosional, dan sosial

yang tinggi, serta kreatif melakukan terobosan dan pembaharuan yang terus-menerus dan konsisten.⁵

Berdasarkan data yang dilansir dari jurnal, menurut penulis bahwa guru sekarang ini dituntut memiliki pola pikir dan perilaku yang dinamis sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Pemerintah telah mengantisipasi hal ini dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. dalam pasal 29 ayat 6 disebutkan bahwa pendidik pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki : (a) kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1), (b) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan (c) sertifikat profesi guru untuk SMK/MA sederajat.⁶

Guru sebagai salah satu tenaga kependidikan merupakan sumberdaya yang sangat berperan dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan sehingga mampu menciptakan anak didik yang cerdas dan bermartabat yang bermutu. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dalam bidang pendidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan guru agar dapat menjalankan kewajibannya dengan baik.

Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolahnya, keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola

⁵Alma Buchari, dkk.(2008).*Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, Bandung, Alfabeta, hal. 123

⁶Djonni Bangun, *Hubungan Pemberdayaan Guru dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri di Kota Malang*. Vol 33 No. 1 Februari 2010, hal 56

sekolahnya tidak terlepas dari kemampuannya dalam melaksanakan fungsi dan perannya sebagai kepala sekolah. dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai kepala sekolah, ia harus mendayagunakan tenaga kependidikan dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan profesinya.

Secara umum peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memimpin segenap guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mencapai tujuan lembaga sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah hendaknya menaruh perhatian yang besar terhadap apa yang terjadi kepada seorang guru. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dipimpinnya, mulai dari staf atau karyawan, guru, dan kemajuan sekolah yang dia emban sebagai pemimpin sekolah tersebut. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu sekaligus mengembangkan potensi bawahannya terutama guru agar mampu mengembangkan aktivitas dan potensi yang dimiliki.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memanfaatkan seoptimal mungkin personel yang ada salah satunya adalah pemberdayaan guru. Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai cara atau upaya kepala sekolah dalam mengembangkan potensi dan mendorong daya yang dimiliki guru untuk dapat bekerja dan berkarya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, pemberdayaan itu merupakan pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

⁷Ahmad Susanto, (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Prenada Media Group, hal. 32

Pemberdayaan berarti memberikan guru/pegawai lebih dari sekedar kewenangan melakukan pekerjaan. Pemberdayaan guru yang dimaksud dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuhkembangkan, saling memperkuat. Guru yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, para guru harus diberi peluang untuk memperbaiki pembelajaran terhadap murid dengan cara memberdayakan dengan pengembangan atau peningkatan kemampuan dan penghargaan agar meningkatkan prestasi kerja para guru.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu memaksimalkan setiap kerja masing-masing individu yang terlibat di dalamnya. Melihat begitu krusialnya masalah prestasi kerja maka setiap guru dituntut untuk dapat memaksimalkan perannya. Namun keadaan saat ini di MAS Nurul Iman Suka Ramai Kecamatan Biah Barat Kabupaten Labuhanbatu, menunjukkan bahwa kurang berperannya kepala sekolah dalam pemberdayaan guru yang sangat berdampak pada prestasi kerja guru, Seperti : kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, rendahnya kedisiplinan guru, guru kurang bervariasi dalam proses belajar mengajar, dan kesadaran guru untuk memfasilitasi interaksi belajar siswa. Sehingga menyebabkan kualitas mengajar guru menjadi menurun dan prestasi guru pun menjadi rendah.

Oleh karena itu salah satu strategi atau upaya untuk mencapai tujuan pendidikan, dan dalam memperbaiki pendidikan yaitu dengan cara pemberdayaan guru. Guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena guru melakukan interaksi langsung dengan

peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Melalui proses belajar dan mengajar inilah berawalnya kualitas pendidikan. Dan salah satu cara yang dilakukan agar guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional yaitu dengan cara memberdayakan guru, memberdayakan guru yang dimaksud dengan melaksanakan pelatihan (DIKLAT) dan pembinaan terhadap guru agar prestasi mereka dapat meningkat.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Kinerja Kepala Sekolah Dalam Memberdayakan Guru Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah efektivitas kinerja kepala sekolah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana teknik kepala sekolah dalam pemberdayaan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?

2. Bagaimana tahapan pemberdayaan guru yang efektif yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?
3. Bagaimana program kepala sekolah dalam pemberdayaan guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?
4. Bagaimana hambatan dalam pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?
5. Bagaimana kepala sekolah melakukan penilaian prestasi guru melalui pemberdayaan guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui teknik kepala sekolah dalam pemberdayaan guru untuk meningkatkan prestasi kerja gurudi MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui tahapan-tahapan pemberdayaan guru yang efektif yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi kerja gurudi MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

3. Untuk mengetahui program kepala sekolah dalam pemberdayaan guru yang efektif di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.
4. Untuk mengetahui hambatan yang ada dalam pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.
5. Untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah melakukan penilaian prestasi kerja guru melalui pemberdayaan kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

E. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang efektivitas kinerja kepala sekolah dalam memberdayakan guru untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Sebagai pedoman bagi kepala sekolah MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru melalui pemberdayaan guru.
2. Kepala sekolah agar senantiasa memberikan bimbingan dan arahan kepada guru-guru agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui pemberdayaan guru yang dilakukan.
3. Guru, agar dapat disiplin dan memperbaiki kemampuan mengajarnya dalam meningkatkan prestasi kerjanya