

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan upaya mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan dalam konteks otonomi daerah diharapkan dapat mengambil peran dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berbunyi: “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.²

Sehingga lembaga pendidikan hendaknya harus dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik oleh pendidik dan tenaga kependidikan, mengingat kita ketahui bahwa lembaga pendidikan merupakan salah satu tempat atau wadah pengemblengan untuk mencetak generasi manusia yang unggul kaitannya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan mutu Manusia Indonesia Seutuhnya. Penataan atau Manajemen dalam lembaga pendidikan

² Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3.

merupakan aktivitas pekerjaan guna mencapai sebuah tujuan dalam mencapai visi dan misi. Karena manajemen merupakan proses bekerja sama dengan dan melalui individu atau kelompok serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasinya.³

Maka dari itu dapat diketahui bahwa sangat besar peranan dan fungsi manajemen dalam suatu organisasi lembaga pendidikan. Keberhasilan manajemen tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan seorang manajer yaitu kepala madrasah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah. Kepala madrasah salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada suatu lembaga / Madrasah

Kerjasama antara kepala madrasah, guru dan semua warga madrasah merupakan salah satu bagian dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru. Guru dan kepala madrasah saling bekerjasama antara satu dengan yang lainnya, saling melengkapi kekurangan dan kebutuhan yang diterapkan oleh guru. Kepala madrasah melengkapi kekurangan guru dalam meningkatkan kinerja guru, dimana tugas dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai pembimbing dan mengarahkan guru lebih profesional sebagai pendidik. Keberhasilan guru dapat dilihat dari peran kepala madrasah dalam membimbing dan mendidik guru dalam melengkapi kinerja guru dengan benar,sesuai peraturan pemerintah bahwa guru harus menguasai kompetensi berdasarkan tujuan pendidikan,

³ Syafaruddin dan Anzizhan, *Sistem Pengambilan Keputusan dalam Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2004),53

dengan menguasai kompetensi tersebut dapat melengkapi proses pembelajaran dengan baik dan guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan benar. Kinerja yang baik ialah kinerja yang mampu melengkapi dan menguasai perlengkapan dalam penggunaan media dalam penguasaan materi. Guru harus mampu menguasai bahan ajar yang akan digunakan dalam proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kinerja guru peran kepala Madrasah disini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah lembaga dilihat dari kemampuan manajemen kepala Madrasah terhadap pengolahan yang baik.

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang mencerminkan prestasi kerja sebagai ungkapan pengetahuan, sikap dan keterampilan.⁴ Guru yang memiliki kinerja baik mampu menguasai keempat kompetensi. Empat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional merupakan suatu keterampilan dari guru. Selain itu dalam meningkatkan kinerja guru harus banyak mengikuti kegiatan-kegiatan ataupun pelatihan-pelatihan sesuai bidang masing-masing untuk mengembangkan kompetensi guru dengan pembelajaran agar guru dapat tampil menguasai pelatihan yang didapatkan.

Dalam perencanaan pembelajaran atau sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, setidaknya ada beberapa poin yang harus dikerjakan oleh seorang

⁴Peningkatan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Yang Efektif Melalui Supervisi Observasi Kelas Di Smk Negeri 1 Sambelia Tahun Pelajaran 2018/2019, h. 153

guru. Pertama, guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara personal. RPP ini penting bagi seorang guru karena sebagai acuan dalam melaksanakan pembelajaran. Selain itu juga sebagai tolak ukur tentang seberapa dalam guru memahami keadaan baik siswa, Madrasah maupun lingkungan sekitar. Guru sebagai tenaga profesional bertugas merencanakan melaksanakan, menilai proses dan hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, membantu pengembangan dan pengelolaan program Madrasah serta mengembangkan keprofesian secara berkesinambungan.

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab atas perkembangan dan kemajuan untuk guru. Peran kepala Madrasah sangat berpengaruh atas kinerja guru, dalam menguasai bidangnya baik dari segi bidang sarana dan prasarana, bidang kompetensi guru dan bidang penguasaan kepemimpinan. Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik. Manajemen yang baik dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi di kuasai dari pihak guru, kepala Madrasah harus menguasai ketiga aspek dalam membimbing dan mengarahkan kepada guru. Maka dari itu peneliti mengambil judul “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Darul Hikmah Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri.”. Selaku peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Darul Hikmah Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri.. Selain itu, sebagai peneliti dapat melihat langsung proses dan pelaksanaannya yang dibimbing oleh

kepala Madrasah . Sehingga alasan sebagai peneliti mengambil judul “Manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Darul Hikmah Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri.” karena , masih banyak guru yang belum menguasai meningkatkan kinerja yang baik, selain itu peneliti ingin mengetahui kemampuan kepala Madrasah dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi guru.

B. Fokus Penelitian

Untuk memperoleh pemahaman yang jelas tentang Fokus Penelitian yakni Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs. Darul Hikmah Manggis Kab. Kediri yaitu.

1. Bagaimana manajemen kepala Madrasah di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri ?
2. Bagaimana Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri?
3. Apa saja Faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri.?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pelaksanaan manajemen kepala Madrasah di MTs. Darul Hikmah Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri.
2. Untuk mendiskripsikan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di MTs. Darul Hikmah Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen kepala

Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Darul Hikmah Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja bawahan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis yaitu melalui sumbangan teori dan analisisnya untuk kepentingan pelaksanaan kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas dan peranya dengan baik .
- b. Bagi guru agar bisa lebih semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya .

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan peneliti di kemukakan sebagai berikut .

1. Devi Maya Devita, “Manajemen kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru di MTs. Negeri Meranti kabupaten asahan” program Pascasarjana Universitas islam Negeri Sumatera Utara tahun 2016

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan yang dilakukan kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru, pengorganisasian serta pengawasan kinerja guru di MTs Negeri Meranti

Kabupaten Asahan,

Pendekatan dan metode penelitian ini adalah kualitatif yaitu penelitian yang berfokus pada fenomena empirik secara alamiah dan dianalisis dengan menggunakan logika berpikir ilmiah. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data kemudian merumuskan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan.

2. Kensiwi, "Manajemen kepala sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 14 Temmalullu Kota palopo)". Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri palopo IAIN palopo 2021

Penelitian ini dilatar belakangi oleh langkah-langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui fungsi manajemen yaitu: perencanaan, proses/pelaksanaan, dan hasilnya yang digunakan untuk mempersiapkan pendidik dalam upaya menjawab tantangan zaman serta mampu bersaing dalam menghasilkan output yang baik. Karena dengan peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah di lembaganya merupakan sumber yang berkekuatan dalam profesi yang diembannya.

3. Kartinah, "Manajemen Kepala sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Singkep" Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi 2021

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan

menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Tahap teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan verifikasi data, sedangkan pengecekan keterpercayaan data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketelitian pengamatan, triangulasi dan melakukan konsultasi ke pembimbing. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa:

- 1) secara manajemen kepala madrasah telah berupaya menjalankan fungsi – fungsi manajemen secara terencana dan terorganisir dalam meningkatkan kinerja guru yaitu
 - a) Melakukan perencanaan terkait program yang akan dilaksanakan,
 - b) Melakukan pengorganisasian terkait dengan menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan kemampuan guru tersebut.
 - c) Pelaksanaan yang berkaitan dengan kinerja guru, seperti kedisiplinan, memotivasi guru, memberi pelatihan dan melakukan supervisi.
 - d) Pengawasan terhadap kegiatan guru baik yang berhubungan pembelajaran, maupun tugas lainnya.
- 2) faktor pendukung terdiri dari:
 - a) melaksanakan rapat bersama guru secara rutin;
 - b) guru menguasai tentang materi pelajaran;
 - c) keteladanan kepala madrasah.
- 3) Sedangkan faktor penghambat yaitu:
 - a) fasilitas madrasah yang tidak lengkap;
 - b) regulasi yang dibuat oleh pemerintah;

- c) sebagian guru tidak disiplin, keterampilan guru tidak merata, dan sebagian guru kurang tegas;
 - d) siswa yang melanggar aturan kurang ditindak lanjuti, meskipun aturan yang ada sudah sangat ketat.
- 4) Upaya manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah:
- a) kepala sekolah memberi teladan kepada guru maupun siswa;
 - b) kepala sekolah memberi motivasi kepada guru, baik secara verbal maupun non-verbal;
 - c) menyediakan wadah dan keluasan bagi guru dalam mengembangkan keilmuannya;
 - d) melakukan supervisi bagi setiap guru, membuat program pagi mengaji, dan mempermudah bagi guru dalam mengurus kenaikan pangkat.
4. Susilawati, “Manajemen Kepala sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru sekolah Menengah Kejuruan Surya Ibu Kota Jambi” Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin Jambi 2021

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi manajemen kepala madrasah dan kondisi kinerja guru dan untuk mengetahui manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru serta mengetahui kelemahan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan terhadap kinerja guru di sekolah Menengah Kejuruan Surya Ibu Kota Jambi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan masalah manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah Menengah Kejuruan Surya Ibu Kota Jambi. Metode

pengumpulan data terdiri atas observasi lapangan, wawancara secara mendalam dan studi dokumentasi, data diperoleh dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru SMK Surya Ibu Kota Jambi.

Manajemen kepala sekolah dilakukan dengan tahapan fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Kinerja guru dinilai dari peningkatan kedisiplinan guru, penguatan motivasi guru dalam sekolah, program kepelatihan guru dan pemberian penghargaan kepada guru. Manajemen perencanaan kepala sekolah dinilai baik dalam peningkatan kinerja guru melalui perencanaan program kedisiplinan, program keikutsertaan guru dalam kegiatan sekolah seperti seminar, MGMP, dan pelatihan Kurikulum 2013.

5. M. Izam Shofkhal Jamil, “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs Di MI Al-Huda Ploso Nganjuk Dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk)” Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2021

Penelitian dalam tesis ini dilatar belakangi oleh adanya Madrasah Ibtidaiyah yang memiliki mutu pendidikan yang baik dalam beberapa tahun terakhir ini. Keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengelola lembaganya dapat membuat kinerja guru semakin meningkat. Salah satu faktor penentu keberhasilan madrasah adalah kinerja guru yang baik dan memiliki kredibilitas tinggi. Kinerja guru merupakan salah satu penunjang keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan, serta dapat meningkatkan

dan mempertahankan mutu dari Madrasah.

Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa:

Table. 1.1 penelitian terdahulu dan orisinalitas penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Devi Maya Devita, "Manajemen kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru di MTs. Negeri Meranti kabupaten asahan" tahun 2016	Hubungan antara kepala madrasah dan profesionalisme pendidik yang dijadikan sebagai fokus penelitian	Fokus pada tugas serta fungsi (peranan) kepala madrasah sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.	Fokus pada gaya kepemimpinan serta outcome dari kepemimpinan kepala madrasah
2	Kensiwi, "Manajemen kepala sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 14 Temmalullu Kota palopo". Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri palopo IAIN palopo 2021	meningkatkan kinerja guru melalui fungsi manajemen yaitu: perencanaan, proses/ pelaksanaan	Manajemen peningkatan output peserta didik	Outcome yang diteliti oleh peneliti adalah kinerja profesionalisme pendidik
3	Kartinah, "Manajemen Kepala sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Singkep" 2021	Terkait tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pendidik	Meneliti tentang pengaruh langsung kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja mengajar pendidik secara tidak langsung	Melakukan riset terhadap profesionalisme serta outcome kegiatan belajar mengajar di kelas secara langsung
4	Susilawati, "Manajemen Kepala sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di sekolah Menengah Kejuruan Surya Ibu Kota Jambi 2021	Terkait tentang kepemimpinan kepala madrasah yang mempengaruhi kinerja pendidik	Outcome yang diteliti adalah fokus terhadap pencapaian prestasi belajar peserta didik	Outcome yang diteliti oleh peneliti adalah kinerja profesionalisme pendidik
5	M. Izam Shofkhal Jamil, "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs	terkait tentang hubungan kepala madrasah yang berkolaborasi	Meneliti tentang variabel serta prediksi kepuasan kerja pendidik dalam kegiatan di	Peneliti bertujuan untuk mencari gaya kepemimpinan hingga outcome

N o	Nama Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	Di MI Al-Huda Ploso Nganjuk Dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk)” 2021	dengan pendidik	madrasah	yang terjadi akibat kepemimpinan kepala

F. Definisi Istilah

1. Manajemen Kepala Madrasah

Manajemen merupakan merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan melakukan suatau untuk mencapai tujuan organisasi

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seorang guru dalam bidang pekerjaan yang digeluti menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan dimana guru di madrasah secara sungguh- sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di madrasah. Kesungguhan kerja yang dimaksud terlihat dengan jelas dalam usaha merencanakan program mengajarnya dengan baik, teratur, dan disiplin masuk kelas untuk menyajikan materi pengajaran dan membimbing kegiatan belajar siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tertib serta setia dan taat menjalankan atau menyelesaikan tugas yang diamanatkan dengan tepat waktu.