

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan primer manusia yang harus terpenuhi. Istilah pendidikan sendiri berasal dari bahasa Yunani yakni “*pedagogie*” yang akar katanya “*pais*” yang memiliki arti anak dan “*again*” yang memiliki arti membimbing. Jadi pendidikan disini memiliki makna yaitu bimbingan yang diberikan kepada anak.<sup>1</sup>

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting. Dalam penyelenggaraannya, pendidikan tidak dapat dipisahkan dari tujuan yang hendak dicapai. Tujuan pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena tujuan pendidikan sendiri ialah arah yang hendak dicapai atau dituju oleh pendidikan. Adapun tujuan pendidikan nasional kita ialah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yakni manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Syafril dan Zelhendri Zen, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Depok : Kencana, 2019), hal. 26.

<sup>2</sup> *Ibid*, hal. 25.

Sementara itu, pengertian lain menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>3</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa tujuan pendidikan merupakan komponen dari sistem pendidikan yang menempati kedudukan dan fungsi sentral. Oleh karena itu, penting bagi guru atau tenaga pendidik memahami dengan baik tujuan pendidikan. Selanjutnya guna mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan guru yang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Guru atau tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab mengenai kualitas pembelajaran, bekerja secara profesional dan terus menerus meningkatkan kemampuannya. Oleh karena itu diperlukan pembinaan kemampuan bagi guru guna meningkatkan kinerjanya.

Salah satu bentuk upaya untuk menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan terhadap guru sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 23 ayat (1) dan ayat (2) adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

Ayat (1) pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir dan ayat (2) pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana yang dimaksud pada

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hal. 10.

<sup>4</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal

ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dalam hal ini pembinaan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Melalui kegiatan pembinaan dan pengembangan yang diberikan kepada guru diharapkan guru dapat lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah otak organisasi yang membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pendidik di sekolah, membangkitkan semangat kerja yang tinggi, kerjasama yang harmonis, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan penuh semangat. Seorang guru yang berdiri di depan kelas untuk mendampingi para siswa mengembangkan proses pembelajaran dan mempunyai bukti berupa sertifikat profesi dengan memenuhi syarat empat kompetensi utama, yaitu kompetensi profesionalisme, pedagogik, kepribadian dan sosial. Apabila sudah mencakup empat kompetensi profesional tersebut maka berhak melaksanakan tugas keguruan dan memperoleh berbagai tunjangan yang melekat di profesinya itu.<sup>5</sup>

Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Guru juga dinamisator yaitu mampu mengantar potensi-potensi peserta didik kearah kreativitas dan bisa berperang sebagai pemberi petunjuk kearah masa depan anak didik yang lebih baik. Tidak hanya sebagai informan

---

<sup>5</sup> Peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: CV Eko Jaya, 2005), hal. 26

saja dengan menyampaikan materi bahan ajar di dalam kelas.<sup>6</sup> Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan penggunaan waktu. Kinerja guru dibedakan atas kinerja yang baik dan buruk. Kinerja yang baik melahirkan guru yang profesional. Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri, menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, menguasai landasan-landasan pendidikan guna keperluan pengajaran dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru yang profesional maupun tidak. Oleh karena itu, kepala sekolah yang baik dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Tidak semua guru mampu melaksanakan tugas berat yang diembannya. Tugas guru sebagai pendidik merupakan tugas sosial yang mewariskan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada muridnya.<sup>7</sup> Guru yang mempunyai kinerja bagus selalu menciptakan inovasi-inovasi baru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila di dalam sekolah terdapat sebagian guru yang mempunyai kinerja yang rendah, maka mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang baik. Keadaan ini dapat menjadi hambatan dalam mencapai hasil kinerja guru. Kinerja guru dapat ditunjukkan dengan kedatangan guru yang tepat waktu sesuai jam masuk sekolah. Hal ini dapat menjadi contoh yang baik bagi para siswa untuk menunjang proses penanaman kedisiplinan,

---

<sup>6</sup> Akhyak, *Profil Pendidikan Sukses*, (Surabaya: P3M STAIN Tulungagung dengan Elkaf, 2005), hal. 3

<sup>7</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 12

selain itu berbagai prestasi guru dan prestasi sekolah pada umumnya yang dilatar belakangi oleh kualitas sumber daya manusia.<sup>8</sup>

Ketercapaian tujuan pendidikan juga tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin. Kepala sekolah merupakan jabatan profesional dalam organisasi sekolah yang mengatur segala sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru-guru, staf, pegawai lainnya dan mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan dalam pendidikan. Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki kepala sekolah merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif harus mempunyai kriteria sebagai berikut:<sup>9</sup>

1. Kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif.
2. Kepala sekolah harus dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat.
4. Kepala sekolah harus berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai.
5. Kepala sekolah harus bekerja dengan tim manajemen.

Kepala sekolah harus mempunyai strategi-strategi dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumber daya manusia yang

---

<sup>8</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional “Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK”*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2003). hal 46

<sup>9</sup> Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), hal.

ada di lingkungan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah. Sebab, dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil sesuai dengan sasaran organisasi yang akan dicapai. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik dan memotivasi para guru dalam menyelesaikan tugasnya, walaupun tidak semua guru mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah. Hal ini disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi seperti kurangnya pendalaman terhadap pengetahuan yang dimiliki, tidak ada semangat untuk meningkatkan kinerjanya, kondisi ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan termasuk di MTsN 9 Blitar.

Berdasarkan observasi yang diperoleh peneliti, di MTsN 9 Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar, sebelumnya lembaga pendidikan ini mendapat respon yang rendah dari kalangan masyarakat. Hal ini dikarenakan sebelum dipegang oleh kepala madrasah yang sekarang, belum banyak memunculkan strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan kinerja para guru. Akibatnya beberapa guru sulit untuk mengalami peningkatan kinerja karena kurangnya wawasan yang dimiliki, kurang memahami dan mendalami tugasnya sebagai guru serta dalam proses pembelajaran kurang berinovasi dan berkreatif sehingga menurunkan minat dan semangat peserta didik dalam belajar.

Setelah dilakukan musyawarah dan membuat keputusan bersama, pada akhirnya terdapat pergantian jabatan kepala madrasah karena melihat perkembangan pendidikan di sekolah tersebut belum mengalami peningkatan secara keseluruhan terutama pada kinerja guru. Setelah berjalannya waktu

lebih dari tiga tahun menjabat sebagai kepala madrasah sampai sekarang, mendapati perkembangan yang cukup baik dari sebelumnya meskipun belum secara keseluruhan. Hal itu dikarenakan kepala madrasah yang sekarang mempunyai strategi-strategi yang baik dan berbeda dari sekolah-sekolah yang lain sehingga mampu membawa madrasah pada perubahan melalui pengadaan program-program peningkatan kinerja dan juga memberikan pelayanan yang terbaik untuk peningkatan tenaga kependidikan.

Keberhasilan suatu sekolah tergantung pada kualitas tenaga kependidikan. Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik atau *educator*, kepala MTsN 9 Blitar selalu memberikan masukan terhadap kinerja guru, mengikutsertakan semua guru pada pelatihan seperti workshop dan yang lainnya. Mengenai peran kepala madrasah MTsN 9 Blitar madrasah tidak hanya sebatas mendidik melainkan juga sebagai manajer. Peran yang dilakukan kepala madrasah dalam hal manajer yaitu memberikan *planning, organizing dan controlling*. Dalam *planning* nya, kepala madrasah mengadakan pembinaan khusus sebelum menjalankan strategi-strategi yang telah direncanakan. Pembinaan khusus tersebut diadakan satu bulan sekali dengan tujuan mengontrol kinerja dan memompa semangat para guru. Selain itu juga membentuk suatu tim yaitu tim PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang membantu kepala madrasah dalam merencanakan program-program serta melakukan penilaian kinerja guru kedepannya.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Observasi Peneliti, mengenai *Strategi Kepala Madrasah MTsN 9 Blitar dalam Meningkatkan Kinerja Guru dilihat dari segi Peran Kepala Madrasah*, 10 Maret 2022

Dalam meningkatkan prestasi peserta didik, diperlukan guru yang profesional di bidangnya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam proses pembelajaran, dengan menggunakan berbagai metode belajar agar pembelajaran menjadi menyenangkan. Sebab guru harus mampu menumbuhkan motivasi belajar peserta didik. Semua itu akan mempengaruhi kemampuan dari peserta didik untuk mengembangkan minat dan prestasinya dalam belajar. Lain halnya dengan guru-guru yang ada di MTsN 9 Blitar, masih terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya menguasai kompetensi yang dimilikinya. Belum diterapkan secara maksimal dalam kegiatan belajar mengajar meskipun sudah mengikuti berbagai macam program pembinaan. Akibatnya, suasana pembelajaran dikelas menjadi kurang bersemangat dan menyenangkan dikarenakan metode belajar yang monoton dan kurang memotivasi siswa. Oleh sebab itu, guru menjadi faktor penting dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pelaksanaan kurikulum pembelajaran.

Berdasarkan gambaran masalah diatas tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana strategi dan bentuk usaha apa saja yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 9 Blitar”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian diatas, untuk mempermudah peneliti dalam hasil penelitian, maka penulis memfokuskan dari latar belakang masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 9 Blitar?
2. Bagaimana Implementasi Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 9 Blitar?
3. Bagaimana Evaluasi Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 9 Blitar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Perencanaan Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 9 Blitar.
2. Untuk mendeskripsikan Implementasi Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 9 Blitar.
3. Untuk mendeskripsikan Evaluasi Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTsN 9 Blitar.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memberi manfaat pada dunia pendidikan baik secara Teoritis maupun Praktis yaitu sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, serta dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pendidik di madrasah. Terlebihnya penelitian ini juga bermanfaat bagi pengembangan ilmu khususnya dalam Manajemen Pendidikan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai masukan positif bagi pengelola madrasah (kepala madrasah, guru, staf atau karyawan) dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 9 Blitar melalui Strategi Kepala Madrasah.

###### b. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Kepala Madrasah beserta jajarannya dalam mengambil sebuah keputusan dan sebagai acuan pentingnya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru serta dapat menjalankan tugas sebaik dan semaksimal

mungkin guna meningkatkan kualitas siswa baik di bidang akademik maupun non akademik.

c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan mendorong guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa.

d. Bagi siswa

Mampu meningkatkan motivasi belajar siswa agar lebih semangat lagi dalam proses belajar.

e. Bagi orang tua dan masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bahwa peningkatan kinerja guru sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran siswa di suatu lembaga pendidikan.

f. Bagi peneliti Mendatang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada peneliti selanjutnya yaitu sebagai bahan referensi guna menyusun laporan penelitian yang tentunya berkaitan dengan topik yang sama.

## **E. Penegasan Istilah**

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan dalam memahami, maka perlu diberikan penegasan istilah sebagai bentuk penjelasan untuk menghindari adanya salah pengertian yang dianggap sangat penting dalam penafsiran. Adapun istilah yang perlu ditegaskan adalah sebagai berikut:

### **1. Penegasan Konseptual**

Agar tidak terjadi salah penafsiran dalam memahami istilah yang dipakai dalam penelitian ini, maka perlu adanya penegasan istilah.

a. Strategi Kepala Madrasah

Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang atau tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Siagian P. Sondang Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.<sup>12</sup> Strategi dalam penelitian ini adalah cara atau tehnik dalam melaksanakan manajemen untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah cara atau tehnik yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala madrasah adalah seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah.<sup>13</sup> Kepala madrasah dalam penelitian ini adalah seorang guru yang diberikan tugas lebih untuk memimpin suatu organisasi pendidikan (sekolah) yang didalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar.

---

<sup>11</sup> Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 12

<sup>12</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik*, Cet. Ke-5, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 20

<sup>13</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 201

Adapun strategi kepala madrasah dalam penelitian ini yaitu bagaimana upaya atau perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru baik dalam proses belajar mengajar dikelas atau di luar kelas maupun kinerja guru dalam berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik. Selain itu mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam kegiatan tersebut. Hal ini karena kepala madrasah merupakan tokoh utama dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah, berhasil atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh kepala madrasah tersebut.

#### b. Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sedangkan secara bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang terlihat sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.<sup>14</sup> Kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai kebutuhannya.

## 2. Penegasan Operasional

---

<sup>14</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Rosda Karya, 2000), hal. 67

Dari definisi diatas yang dimaksud dengan judul “*Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 9 Blitar*”, adalah strategi kepala sekolah yang kegiatannya meliputi formulasi, implementasi dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru melalui beberapa hal yaitu dengan memberikan pembinaan dan upaya lainnya.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam proposal ini tersusun sebagai berikut:

BAB I, adalah penelitian yang berisi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II, Kajian pustaka yang berisi penjelasan materi dan teori-teori yang menjadi landasan penelitian dalam melakukan penelitian ini. Dalam penelitian ini mengambil dari buku-buku, jurnal, skripsi hingga sumber lainnya yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah.

BAB III, Metode penelitian yang berisi uraian tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV, Hasil penelitian yang berisi uraian tentang deskripsi data dan temuan peneliti yang diperoleh pada saat penelitian, baik berupa dokumen, gambar atau foto yang menjadi bahan penguat peneliti menjawab fokus permasalahan, sehingga mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipercaya.

BAB V, Pembahasan, pada bab ini peneliti memaparkan pembahasan dari masing-masing fokus permasalahan yang sudah disatukan antara data penelitian dan teori yang menjadi landasan penelitian dalam menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan, sehingga dibahas secara jelas dan rinci untuk mengetahui gambaran terkait data penelitian dan teori yang digunakan oleh peneliti.

BAB VI, Penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Pada bab ini peneliti memaparkan kesimpulan dari fokus penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, hingga diperoleh kesimpulan dari masing-masing fokus permasalahan yang dapat dipercaya dan di pertanggungjawabkan. Selain itu, peneliti juga memberikan saran terkait penelitian ini.