

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial, karena sejatinya manusia tidak akan bisa hidup sendiri tanpa orang lain. Pandangan ini juga dikemukakan oleh Rusdi Anto dalam artikelnya, Rusdi Anto mengemukakan bahwa dalam sebuah masa manusia cenderung menyingkirkan individualitasnya karena tingkah lakunya adalah hampir identik dengan tingkah laku masa bersangkutan. Dalam hubungan ini dapat dilihat pada ciri seperti apabila manusia dalam tindakan-tindakannya menjurus kepada kepentingan pribadi maka disebut manusia sebagai makhluk individu, sebaliknya apabila tindakan-tindakannya merupakan hubungan dengan manusia-manusia lainnya, maka manusia itu dikatakan makhluk sosial. Sebagai makhluk individu manusia juga tidak mampu hidup sendiri, artinya manusia juga harus hidup bermasyarakat.¹

Hal tersebut senada dengan pendapat Ary H. Gunawan dalam bukunya yang mengatakan bahwa “Masyarakat Indonesia termasuk tipe masyarakat kooperatif, dengan cirinya yang khas yaitu gotong royong”.² Dengan demikian sudah jelas bahwa manusia adalah makhluk sosial, khususnya pada masyarakat Indonesia.

¹ Rusdi Anto, “Manusia Sebagai Makhluk Individual dan Sosial”, dalam *Pusat Studi Perencanaan dan Pembangunan Masyarakat*, Agustus 2018. <https://www.researchgate.net/publication/326723983> diakses pada Senin 23 September 2019. Pukul 13.22 WITA.

² Ary H. Gunawan, *Sosiologi Pendidikan Suatu Analisis Sosiologi tentang Pelbagai Problem Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h. 33.

Manusia sebagai makhluk sosial, tentunya dapat tergambar dengan jelas pada suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya kerja sama antar manusia di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Muhaimin dkk. dalam bukunya mengemukakan bahwa “Organisasi harus dilihat sebagai satu kesatuan dari seluruh komponen yang ada dalam organisasi”.³ Seperti halnya pendapat di atas, Senge juga berpendapat bahwa “...*organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together*”.⁴ Senge menjelaskan bahwa organisasi merupakan di mana orang terus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan dan di mana orang terus belajar untuk melihat keseluruhan bersama-sama.

Ada berbagai macam bentuk organisasi, termasuk pada dunia pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan orang dewasa (pendidik) dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri peserta didik agar menjadi manusia yang paripurna sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.⁵ Dalam hal ini, madrasah merupakan salah satu organisasi lembaga pendidikan yang bersifat formal. Pendidikan formal merupakan salah satu sistem pendidikan untuk

³ Muhaimin, dkk., *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 95.

⁴ Olivier Serrat, *Knowledge Solution: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance*, (Mandaluyong, Philippines: Open Acces, 2017), h. 360.

⁵ Kompri, *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2015), h. 15.

menciptakan manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang budaya dan tingkat sosial dan ekonomi siswa yang terlibat di dalamnya.⁶

Madrasah merupakan lembaga pendidikan formal karena kegiatannya dilaksanakan secara sengaja, berencana dan keahlian yang dapat dipergunakan untuk membantu peserta didik mengembangkan potensinya.⁷ Madrasah juga sebagai sebuah lembaga tempat proses pembelajaran pada sistem pendidikan dan merupakan tempat untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap peserta didik.

Madrasah sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan harus memerhatikan komponen-komponen pelaksana kegiatan pendidikan, di mana antara satu komponen dengan komponen lain tentu saling berpengaruh dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian dari tujuan pendidikan nasional. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang memuat tentang adanya tujuan pendidikan nasional sebagai berikut:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat 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”.⁸

⁶ *Ibid.*, h. 23

⁷ *Ibid.*, h. 29

⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 2003*, (Jakarta: Cemerlang, 2003), h. 7.

Seperti kita ketahui bersama bahwa dunia pendidikan tidak terlepas dari adanya manajemen. Menurut Fattah, manajemen pendidikan pada dasarnya adalah “Alat untuk mencapai tujuan pendidikan melalui pengolahan bidang-bidang pendidikan. Bidang garapan manajemen pendidikan meliputi semua kegiatan yang menjadi sarana penunjang proses pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Baharuddin, ruang lingkup manajemen pendidikan antara lain: “1) Manajemen Kurikulum; 2) Manajemen Personalia; 3) Manajemen Peserta Didik; 4) Manajemen Sarana dan Prasarana; 5) Manajemen Keuangan/Pembiayaan; 6) Manajemen Administrasi; 7) Manajemen Humas; dan 8) Manajemen Layanan Khusus”.⁹

Manajemen pada dunia pendidikan khususnya sekolah/madrasah tentunya sangat penting dan memengaruhi proses pelaksanaan pendidikan serta menjadi penentu sukses tidaknya kinerja madrasah. Tingkatan manajemen tertinggi (*top management*) di madrasah dipegang oleh kepala madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah sangat memengaruhi kinerja dari madrasah yang dipimpinnya. Dengan demikian, seorang kepala madrasah harus pandai dalam berbagai hal yang terkait dengan bidang manajemen, salah satunya dalam hal pengambilan keputusan yang tertuang dalam fungsi *action* pada fungsi dasar manajemen (POAC).

⁹ Muhammad Kristiawan, dkk., *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 8-12.

Dalam al-Qur'an, dijelaskan pada Q.S Al-Hujurat ayat 13, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ
عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Ayat ini mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin harus mengetahui sosiologis dan antropologis anggotanya, sehingga ia mampu memahami karakter anggota yang dipimpinya.

Tony Bush dalam jurnalnya juga mengatakan bahwa *“There is great interest in educational leadership in the early part of the 21st century. This is because of the widespread belief that the quality of leadership makes a significant difference to school and student outcomes”*.¹⁰ Menurutnya pada abad ke-21 ini kualitas kepemimpinan berpengaruh dalam membuat suatu perbedaan yang signifikan terhadap hasil madrasah dan peserta didik, dalam hal ini kinerja suatu lembaga pendidikan.

Secara umum, kinerja diartikan sebagai kegiatan yang mengarah pada proses dan hasil yang diharapkan. Pengertian tersebut dipahami dari berbagai tafsiran yang dikemukakan oleh Siti Patimah dalam jurnalnya berikut ini:

Kamars menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan. Kast dan Rozenzweig dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Yasin mengungkapkan bahwa kinerja sebagai proses kerja seseorang untuk mencapai tujuan yang relevan. Kinerja pada hakikatnya melukiskan seberapa baik seorang pekerja menampilkan pekerjaannya atau memperlihatkan pekerjaannya. Robbins mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi

¹⁰ Tony Bush, “Educational Leadership and Management: Theory, Policy, and Practice”, dalam *South African Journal of Education EEASA*, Vol. 27 No. 3, 2007, h. 391.

antara kemampuan atau *ability*, motivasi atau *motivation* dan kesempatan atau *opportunity*.¹¹

Secara sederhana, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh lembaga dalam upaya untuk mengetahui tingkat capaian kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan pencapaian sasaran sesuai tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi lembaga.¹²

Kinerja suatu lembaga pendidikan juga memengaruhi kualitas pendidikan, di mana kinerja yang baik pada lembaga pendidikan melambangkan kualitas pendidikan yang baik pula. Coombs mendefinisikan kualitas pendidikan dalam sebuah jurnal internasional yang berbunyi:

*The quality of education as customarily defined and judged by student learning achievements, in terms of traditional curriculum and standards. Quality also pertains to the relevance of what is taught and learned to how well it fits the present and future needs of the particular learners in question, given their particular circumstances and prospects.*¹³

¹¹ Siti Patimah, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Se-Kota Bandar Lampung", dalam *Jurnal Ilmiah Peuradeun The International Journal of Social Science*, Vol. 3 No. 1 Januari, 2015, h. 173-175.

¹² Muhaimin, dkk., *Manajemen Pendidikan: Aplikasi Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 411.

¹³ Mohammad A. Ashraf & Yusnidah Ibrahim, "Quality Education Management at Private Universities in Bangladesh: An Exploratory Study", dalam *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, Jil. 24, 2009, h. 18-19.

Coombs menjelaskan bahwa kualitas pendidikan dinilai dari prestasi belajar peserta didik dan juga relevansi apa yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan masa sekarang dan masa depan nantinya.

Berbicara tentang kinerja suatu lembaga pendidikan, peneliti memfokuskan pembahasan dan penelitian pada salah satu madrasah swasta yang ada di Kelurahan Tambarangan Kecamatan Tapin Selatan Kabupaten Tapin, yakni MTs Assunniyyah Tambarangan.

MTs Assunniyyah Tambarangan terletak di Jl. A. Yani Km. 104 Kelurahan Tambarangan, Kecamatan Tapin Selatan, Kabupaten Tapin. Menurut data yang dihimpun dari Data Referensi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, MTs Assunniyyah Tambarangan mendapat SK operasional pada tahun 1989 dan SK pendirian pada tahun 1994. Madrasah ini juga telah terakreditasi A.

Setelah peneliti mengamati perkembangan madrasah ini serta menanyakan kepada beberapa orang alumninya, didapati beberapa fakta menarik yakni madrasah ini merupakan bagian dari yayasan Pondok Pesantren Maarif Assunniyyah, kemudian jenjang MTs merupakan jenjang yang paling menonjol bagi masyarakat umum daripada jenjang madrasah ibtidaiyah, madrasah aliyah dan perguruan tingginya selain dari masyhurnya nama Pondok Pesantren Maarif Assunniyyah. MTs Assunniyyah Tambarangan juga telah terakreditasi A, tentunya untuk mendapatkan akreditasi tersebut memerlukan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi. Pada umumnya madrasah swasta yang dinaungi oleh yayasan cenderung lebih kental dengan nuansa kekeluargaan/kekerabatannya.

Berdasarkan peninjauan awal, di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin sendiri menurut kepala madrasah memang erat dengan hubungan kekerabatannya dan sudah berlangsung sejak lama. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki keterkaitan pertalian hubungan darah dengan pengasuh, kemudian ada juga yang berdasarkan kedekatan antara guru dengan peserta didik yang kemudian setelah selesai pendidikan akan direkrut untuk menjadi pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah. Selain itu juga ada yang berdasarkan kesamaan organisasi dan sosial. Di sisi lain, banyaknya stigma negatif masyarakat mengenai hubungan kekerabatan yang berpengaruh pada kinerja lembaga pendidikan juga menjadi perhatian peneliti. Oleh sebab itu peneliti menjadi semakin tertarik untuk meneliti lebih dalam pada MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.

Dari uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih mendalam mengenai dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin, seperti apakah kinerja madrasah tersebut sehingga dapat menjadi salah satu madrasah unggulan di Kabupaten Tapin?

Guna mengkaji secara mendalam, maka peneliti merasa sangat tertarik untuk meneliti dan mengangkatnya dalam sebuah karya tulis ilmiah, yaitu skripsi dengan judul “Dampak Hubungan Kekerabatan Terhadap Kinerja Madrasah (Studi Kasus di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin)”.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari persepsi yang salah dalam memahami judul “Dampak Hubungan Kekerabatan Terhadap Kinerja Madrasah (Studi Kasus di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin)”, maka perlu kiranya peneliti memberikan penegasan istilah, sebagai berikut:

1. Dampak

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dampak adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif). Dampak dalam hal ini yang dimaksud oleh peneliti adalah suatu akibat yang terjadi karena adanya hubungan kekerabatan di dalam madrasah yang berpengaruh terhadap kinerja madrasah.

2. Hubungan Kekerabatan

Hubungan kekerabatan atau kekeluargaan merupakan hubungan antara tiap entitas yang memiliki asal-usul silsilah yang sama, baik melalui keturunan biologis, sosial, maupun budaya. Dalam hal ini, peneliti memfokuskan makna hubungan kekerabatan ini pada hubungan kekerabatan atau kekeluargaan yang terjalin di dalam madrasah, seperti:

- a. Kepala madrasah yang mana sebelumnya merupakan murid dari pengasuh.
- b. Kepala urusan tata usaha dan 3 orang pendidik dan tenaga kependidikan yang masih terkait pertalian hubungan darah dan kerabat dekat dengan pengasuh, sebelumnya juga pernah menempati posisi penting di madrasah.

3. Kinerja Madrasah

Kinerja madrasah merupakan representasi dari kinerja semua sumber daya yang ada di madrasah dalam melaksanakan tugas sebagai upaya mewujudkan tujuan madrasah. Kinerja madrasah diperoleh dari keseluruhan kinerja sumber daya madrasah yang saling terkait, yaitu: kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan komite madrasah. Dalam hal ini, peneliti menekankan pada kinerja madrasah yang dipengaruhi oleh hubungan kekerabatan.

Jadi yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak dari adanya hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.

C. Fokus Penelitian

Yang menjadi fokus penelitian ini adalah tentang dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah pada studi kasus di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.

Berdasarkan pada fokus penelitian di atas, maka peneliti dapat menguraikan tentang beberapa hal yang bisa dijadikan sebagai sub fokus penelitian sebagai berikut:

1. Hubungan kekerabatan yang ada di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.
2. Iklim organisasi yang dilandasi dengan adanya hubungan kekerabatan di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.

3. Dampak hubungan kekerabatan yang ada di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin terhadap kinerja madrasah.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah pada studi kasus di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan hubungan kekerabatan yang ada di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.
2. Untuk mendeskripsikan iklim organisasi yang dilandasi dengan adanya hubungan kekerabatan di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin
3. Untuk mendeskripsikan dampak hubungan kekerabatan yang ada di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin terhadap kinerja madrasah.

E. Alasan Memilih Judul

Alasan memilih judul karena peneliti sangat tertarik untuk mengulas tentang dampak hubungan kekerabatan. Kebanyakan stigma masyarakat terhadap suatu hubungan kekerabatan mengarah ke arah yang negatif, namun peneliti merasakan banyak hal positif yang bisa diambil dari suatu hubungan kekerabatan.

Oleh sebab itu peneliti mengangkat tema tentang dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah untuk menambah wawasan bagi peneliti

sendiri maupun bagi pembaca bahwa setiap hal ada positif dan negatifnya, tidak terkecuali dengan hubungan kekerabatan.

F. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai signifikansi baik untuk sekarang maupun digunakan untuk kedepannya. Ada dua bagian signifikansi pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Signifikansi Teoritis

- a. Penelitian ini sebagai bagian dari usaha untuk menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan terutama Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
- b. Memberikan bahan referensi atau rujukan dan tambahan pustaka bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

2. Signifikansi Praktis

- a. Sebagai sumbangan kepustakaan bagi Perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin dan Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin serta Perpustakaan MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.
- b. Bagi madrasah, dapat digunakan sebagai informasi mengenai dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menggugah semangat para peneliti lain untuk berperan dalam memajukan dunia pendidikan dengan mengadakan penelitian lebih lanjut.
- d. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan gambaran dan ilmu pengetahuan tentang bagaimana dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan peninjauan penelitian yang akan dilakukan, ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Muhammad Ikhsan Naparin (2017), skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan KI-Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 5 Pelaihari. Penelitian ini memiliki kemiripan dalam pembahasan perihal kinerja. Namun, tentu tidak sama persis. Pada penelitian Muhammad Ikhsan Naparin mengangkat tema tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari dengan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian pada dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin, peneliti menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif.

2. Muhammad Khairi (2013), skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Banjarmasin. Penelitian ini memiliki kemiripan dalam perihal suatu kinerja. Namun, tidak sama persis. Penelitian Muhammad Khairi memfokuskan pada suatu upaya dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian pada dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.
3. Yahya Hamsi (2015), skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul Hubungan Sertifikasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tapin. Penelitian ini memiliki kemiripan dalam pembahasan perihal kinerja, namun tidak sama persis. Penelitian Yahya Hamsi menekankan pada pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru. Sedangkan peneliti mengangkat tema terkait dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.
4. Taufan Lazuardy (2014), skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang dengan judul Nepotisme dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi dan Kelemahan. Penelitian ini memiliki kemiripan tentang hal nepotisme/hubungan kekerabatan. Namun, tidak sama persis. Pada penelitian tersebut, Taufan Lazuardi mengangkat tema tentang nepotisme

atau hubungan kekerabatan pada proses rekrutmen dan seleksi dengan objek penelitian organisasi-organisasi kemahasiswaan. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian pada dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.

5. Miftahul Arifin (2018), tesis Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMPN 2 Paciran. Pada penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal pembahasan mengenai kinerja, namun tidak sama persis. Penelitian Miftahul Arifin memfokuskan pada beberapa variabel X yang dapat memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Sedangkan peneliti hanya memfokuskan penelitian pada satu variabel X yakni dampak hubungan kekerabatan terhadap kinerja madrasah di MTs Assunniyyah Tambarangan Kabupaten Tapin.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari beberapa bagian yang kemudian dirinci dalam beberapa sub bagian sebagai berikut:

1. Bagian Awal
 - a. Halaman judul
 - b. Halaman pernyataan keaslian tulisan
 - c. Halaman persetujuan
 - d. Halaman pengesahan
 - e. Abstrak

- f. Kata persembahan
 - g. Motto
 - h. Kata pengantar
 - i. Daftar isi
 - j. Daftar tabel
 - k. Daftar lampiran
2. Bagian Utama
- a. BAB I: Pendahuluan
 - 1) Latar belakang masalah, berisi uraian tentang kondisi lapangan disertai dengan deskripsi masalahnya.
 - 2) Definisi operasional, berisi tentang penjelasan variabel-variabel penelitian secara spesifik, konkrit dan operasional.
 - 3) Fokus penelitian, berisi tentang hal-hal yang akan diamati dan digali dalam penelitian ini.
 - 4) Tujuan penelitian, berisi tentang tujuan penelitian yang disesuaikan dengan fokus penelitian.
 - 5) Signifikansi penelitian, berisi tentang kegunaan penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis.
 - 6) Penelitian terdahulu, berisi tentang penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang peneliti teliti namun berbeda maksud dan tujuan.

b. BAB II: Tinjauan Teoritis

Tinjauan teoritis berisi tentang seperangkat definisi, konsep, proposisi yang telah disusun rapi dan sistematis yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian

c. BAB III: Metode Penelitian

Metode penelitian berisi tentang gambaran rancangan penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, dan prosedur penelitian.

d. BAB IV: Laporan Hasil Penelitian

Pada Bab ini memuat uraian dan data yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan dalam Bab III. Uraian ini terdiri atas deksripsi data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hasil analisis data.

e. BAB V: Penutup

- 1) Kesimpulan, berisi tentang rangkuman dari hasil penelitian.
- 2) Saran-saran, berisi tentang saran-saran apabila ada temuan yang tidak sinkron antara teori dengan hasil penelitian.

3. Bagian Akhir

a. Daftar Pustaka

Daftar pustaka memuat semua sumber pustaka yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan sistem penulisan yang telah dibakukan secara konsisten sesuai pedoman.

b. Lampiran-Lampiran

Lampiran berisi semua instrumen yang digunakan, data hasil penelitian, izin penelitian, serta bukti-bukti lain yang dianggap perlu.

c. Riwayat Hidup

Riwayat hidup berisi identitas peneliti, riwayat pendidikan, riwayat organisasi, dan sebagainya yang dianggap perlu.