

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan maka diperlukan sebuah tindakan yang disebut pengelolaan. Lembaga pendidikan merupakan sebuah lembaga yang melibatkan dan mengelola manusia, dengan begitu keberhasilan lembaga pendidikan dalam menampilkan performa sebagai lembaga yang bermutu dan berdaya saing sudah ditentukan oleh unsur manusia sebagai salah satu *key factor*.<sup>1</sup>

Lembaga sekolah tentu harus adanya suatu manajemen karena dengan manajemen akan membantu dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi kelembagaan yang sedang dijalankan. Dalam perspektif Islam konsep manajemen dapat diinterpretasikan sebagai bentuk perintah kepada umatnya untuk mengerjakan segala aktivitas yang baik harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur sesuai dengan proses yang diperintahkan.

Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata

---

<sup>1</sup> Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 4.

*dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Alquran. seperti firman Allah Swt.: yang menjelaskan tentang konsep manajemen, Allah swt Sang pencipta yang maha sempurna. Kesempurnaan ini membentuk sebuah sistem yang tanpa cacat yang memberikan inspirasi ini tercantum dalam firman Allah Swt:

Q.S As-Sajdah/32:5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Dari kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*Al-Mudabbir*) yang juga diartikan sebagai *manajer*, Keteraturan alam raya merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini, namun karena manusia diciptakan Allah swt dan telah dipilih sebagai khalifah di muka bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana allah mengatur alam raya.<sup>2</sup>

Dari penjelasan diatas, dikaitkan dengan manajemen kepala sekolah, tentunya kembali kepada fitrahnya sebagai pemimpin, yang mana tugas seorang pemimpin salah satunya adalah untuk mengelola, dan di dalam pengelolaan tersebut kepala sekolah menunjuk penanggung jawab program yang membantu kepala sekolah mengelola setiap komponen yang ada dilingkungan sekolah, yaitu para wakil kepala sekolah serta para penanggung jawab lain. Dengan pengelolaan yang baik dari kepala sekolah atas semua sumber daya yang ada di lingkungan sekolah akan menghasilkan keteraturan koordinasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari setiap tanggung jawab yang.

Pengertian manajemen menurut Sondang P. Siagian, menyatakan: ....bahwa manajemen adalah sebagai kemampuan atau keterampilan untuk

---

<sup>2</sup> Rahmat Hidayat dan Candra wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: LPPPI, 2017), 6.

memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.<sup>3</sup>

Kemampuan manajemen kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan melalui fungsi manajerialnya. Indikator kepala sekolah yang efektif adalah ia harus mampu mengatur semua potensi sekolah agar dapat berfungsi secara optimal. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan baik yang meliputi *planning, organizing, actuating, controlling*.

Kepala sekolah adalah seseorang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dijelaskan dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai kepala sekolah,

“Pasal 15 ayat (1) tentang tugas pokok kepala sekolah Beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.”<sup>4</sup>

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan keterampilan manajerial kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan. Dibutuhkan seorang kepala sekolah yang tangguh serta mempunyai visi misi yang jelas dan terarah. Dengan mampu menjalankan kemampuan manajemen secara efektif maka guru akan termotivasi memberikan kontribusinya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah.

---

<sup>3</sup> Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018), 2.

<sup>4</sup> Permendikbud RI Nomor 6 Tahun 2018, Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kemampuan dan keterampilan guru, tersedianya sarana dan prasarana, media, dan sumber belajar yang mendukung proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kompetensi guru tidak hanya dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai acara pelatihan, seminar, atau memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi tapi lebih dari itu, kepala sekolah juga harus memperhatikan aspek-aspek yang lain seperti peningkatan kedisiplinan, melakukan supervisi secara rutin, memberikan motivasi dan bimbingan, memberikan gaji dan penghargaan bagi guru yang berprestasi juga diperlukan untuk memenuhi kesejahteraan guru sebagai tenaga pendidik.<sup>5</sup>

Guru dan tenaga administrasi sekolah dituntut memiliki tingkat kemahiran dan keahlian yang memadai untuk melaksanakan tugas membimbing, mengajar, mendidik dan melayani peserta didik agar mampu memngembangkan potensi yang dimiliki peserta didik itu secara optimal. Dengan begitu upaya peningkatan kualitas kinerja para tenaga pendidik terus dilakukan baik oleh pemerintah atau dari kepala sekolah sendiri melalui berbagai cara yang dilakukan salah satunya dengan pemberdayaan forum-forum guru dan pemberian pelatihan-pelatihan kecil untuk membantu mengembangkan profesionalisme guru dan tenaga administrasi sekolah.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Roichatul Jannah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial Di Madrasah Ibtidaiyah Manbaul Ulum Bungah Gresik" (Skripsi, Surabaya, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019), 7.

<sup>6</sup> Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP: Model dan Implementasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 1.

Di lapangan, pencapaian untuk menuju tenaga pendidik yang berkualitas terus dilaksanakan karena kemampuan dan kinerja tenaga pendidik harus terus berkembang dan mengalami peningkatan. Kinerja guru akan lebih baiknya mengalami peningkatan jika guru telah melaksanakan unsur-unsur pengelolaan pembelajaran dengan baik yang dimulai dari perencanaan guru, pelaksanaan guru dan evaluasi guru di dalam kelas.

Seperti yang dijelaskan Murniati dkk, bahwa *“The success of improving teacher performance is, of course, seen from the success in the learning process. So, teachers must have good performance so that the learning process also runs smoothly, supported by the qualifications and competencies; besides that, teachers must also be disciplined in carrying out their duties.”*<sup>7</sup>

Penjelasan tersebut yaitu keberhasilan peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan proses pembelajaran, jadi seorang guru harus memiliki kinerja yang baik agar proses pembelajaran dapat berjalan lancar yang didukung oleh kualifikasi dan kompetensinya, selain itu guru juga diharapkan dapat disiplin dalam menjalankan tugasnya

Peran kepala sekolah sebagai penggerak dan pengelola tenaga pendidik di sekolah diharapkan terus mengupayakan agar tenaga pendidik dapat mengalami peningkatan kinerja dan dapat memberikan pelayanan terbaik untuk peserta didik. Terutama mengenai permasalahan-permasalahan pengelolaan pembelajaran yang menggunakan teknologi dan digital. Hal itu membutuhkan pelatihan dan pembiasaan untuk terbiasa dengan teknologi dan digitalisasi yang mendukung proses pembelajaran.

Pemanfaatan teknologi untuk proses pembelajaran dirasa dapat memudahkan tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran baik untuk sekarang atau yang akan datang, kesadaran dalam melaksanakan tugas dan fungsi

---

<sup>7</sup> Murniati, Khairuddin, dan Susi Lailiana, “The Principal Management in Improving Teacher Performance in the Era of the Industrial Revolution 4.0 in SMP Banda Aceh,” *Atlantis Press* 576 (2021): 431.

dari masing-masing tenaga pendidik dengan begitu peserta didik juga akan mendapatkan pelayanan yang lebih baik dalam pembelajaran dikarenakan memiliki tenaga pendidik yang berkualitas.

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD SMPN 1 Batu Ampar yang terletak di Jl. H.M. Sarbini, Desa Gunung Mas, Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan, yang merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Laut terakreditasi A. Sekolah yang juga memiliki berbagai prestasi baik akademik maupun non akademiknya, salah satu sekolah yang cukup maju di Daerah Kecamatan Batu ampas dan memiliki fasilitas yang cukup lengkap, serta memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang cukup dan sesuai.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa beberapa tenaga di UPTD SMPN 1 Batu Ampar yang masih belum memanfaatkan teknologi informasi yang ada dengan baik dalam proses pembelajaran, dikarenakan penguasaan dan pemanfaatannya masih kurang, seperti dalam pelaksanaan pembelajaran, penggunaan media dan sumber pembelajaran yang masih menggunakan metode konvensional sehingga untuk mendapatkan strategi pembelajaran yang menarik masih belum tercapai, dengan demikian diperlukan perubahan dan peningkatan kemampuan guru dalam penguasaan dan pemanfaatan media digital dan informasi yang ada.

Hal inilah menjadi tantangan kepala sekolah untuk mengelola permasalahan di atas agar tidak mempengaruhi kinerja para guru dan kepala sekolah

juga dapat meningkatkan kinerja para personil dalam hal kedisiplinan dan motivasinya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan optimal.

Berdasarkan observasi awal juga diketahui fakta bahwa untuk pelaksanaan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah telah melaksanakan manajemen kepala sekolah, dengan mengupayakan beberapa cara sesuai dengan peran dan fungsinya untuk meningkatkan kinerja namun dalam pelaksanaannya masih belum memberikan hasil yang optimal. Sehingga kepala sekolah menyusun perencanaan-perencanaan program kerja untuk meningkatkan kinerja guru dengan tujuan mencapai standar pelayanan minimal pendidikan yang sudah ditetapkan, kepala sekolah juga melaksanakan pengembangan tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan mengadakan *in house training*, kepala sekolah UPTD SMPN 1 Batu Ampar juga telah melaksanakan monitoring dan evaluasi melalui supervisi dan penilaian kinerja guru (PKG). Dengan manajemen kepala sekolah yang sudah dilaksanakan sebaik mungkin diharapkan dapat meningkatkan kinerja para guru agar dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan beberapa alasan tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai bagaimana manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Manajemen Kepala Sekolah**

Manajemen merupakan pencapaian sasaran organisasi secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan

pengawasan sumberdaya organisasi.<sup>8</sup> Maksud dari manajemen kepala sekolah disini adalah bagaimana bentuk pengelolaan kepala sekolah melalui fungsi manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja yaitu:

- a. Perencanaan;
- b. Pengorganisasian;
- c. Penggerakkan;
- d. Pengawasan dan evaluasi

## 2. Meningkatkan kinerja tenaga pendidik

Maksud kinerja pendidik disini ialah kemampuan profesional seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pembelajaran sebagai hasil dari proses yang menjadi tugas dan tanggung jawab nya di sekolah. Meningkatkan kinerja disini ialah meningkatkan kinerja tenaga pendidik kondisi dimana sikap yang baik menjadi lebih baik.

Indikator kinerja tenaga pendidik dapat dilihat sesuai dengan beban tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik yaitu: kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran dari perencanaan, pelaksanaan atau penilaian pembelajaran sehingga maksud meningkatkan kinerja dalam penelitian ini ialah meningkatkan kemampuan pemanfaatan teknologi dan informasi tenaga pendidik untuk mendukung pengelolaan pembelajaran.

---

<sup>8</sup> Syafaruddin Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam* (Medan: Perdana Publishing, 2015), 34.

### **C. Fokus masalah**

1. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar.
2. Faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar.

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar.

### **E. Signifikansi Penelitian**

1. Signifikansi Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu karya yang dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik
  - b. Penelitian ini diharapkan Sebagai bahan pertimbangan atau perbandingan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian yang lebih mendalam.
2. Signifikansi Praktis

- a. Bagi UPTD SMPN 1 Batu Ampar penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur dalam melihat lebih jauh mengenai manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.
- b. Bagi universitas penelitian ini dapat sebagai tambahan referensi di perpustakaan dan bahan dokumentasi sehingga meningkatkan pelayanan pendidikan untuk mahasiswa terutama peneliti selanjutnya.
- c. Bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis tentang manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik sebagai bahan melatih diri untuk peduli terhadap pendidikan indonesia, khususnya daerah sendiri.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Setelah penulis melakukan pencarian dan penelaahan, maka penulis mendapati beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dengan judul penelitian yang akan penulis teliti, diantaranya adalah:

1. Skripsi Elli Ermawati. H, (2017), dengan judul manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs muhammadiyah pattongko desa pattongko kecamatan sinjai tengah kabupaten sinjai, menunjukkan bahwa manajemen kepala madrasah di MTs Muhamadiyah sudah baik, dari implementasi manajerialnya baik dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pelaksanaan, serta pengawasan, dalam pelaksanaan odel manajemennya juga sudah dupayakan berbagai cara dalam meningkatkan kinerja. dalam penelitian Elli memeiliki kesamaan dengan penelitian peneliti yaitu terletak pada manajemen kepala sekolah

nya, perbedaan dalam penelitian ini, penelitian Elli, lebih mendalam meneliti mengenai manajemen kepala sekolah, model serta dampak manajemen kepala sekolahnya, sedangkan peneliti sebatas bagaimana manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja.<sup>9</sup>

2. Skripsi Yuyun Yuningsih (2019), dengan judul “Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 01 Rejang Lebong, menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 01 Rejang Lebong sudah berjalan baik dari, persamaan penelitian ini dengan penelitian yuyun adalah mengenai manajemen kepala sekolah dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan namun tetap memiliki perbedaan permasalahan, fokus penelitian ini untuk mengetahui manajemen kepala sekolah serta kinerja tenaga kependidikan nya, sedangkan peneliti fokus nya mengenai manajemen kepala sekolah dengan manajemen kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik.<sup>10</sup>
3. Skripsi Amran Aprillio Noor, (2019) dengan judul Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Wilayah Terpencil Studi Kasus di SDN 19 Sindue. Penelitian ini memiliki kemiripan dengan peneliti mengenai manajemen kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru namun tetap memiliki perbedaan permasalahan penelitian, fokus

---

<sup>9</sup> Elli Ermawati H, “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Muhammadiyah Pattongko Desa Pattongko Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai” (Skripsi, Makasar, Muhamadiyyah Makasar, 2017).

<sup>10</sup> Yuyun Yuningsih, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 01 Rejang Lebong” (Skripsi, Curup, IAIN Curup, 1999).

penelitian ini mengetahui manajemen kepala sekolah serta implikasi manajemen kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru, sedangkan peneliti manajemen kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik.<sup>11</sup>

4. Jurnal Andri Wahyuni, Murniati, dan Nasir Usman, dengan judul “*Principal Management in Improving Organization Performance at SMA Darul Abrar and Nurul Huda Al Aziziyah in Aceh Jaya Regency*” menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam pelaksanaan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja organisasi secara umum yang mengacu pada standar proses yaitu perencanaan, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan pengawasan proses. Selain itu kepala sekolah mengupayakan beberapa cara dalam peningkatan kinerja yang dilakukan untuk pencapaian standar proses dengan memberikan motivasi, pembinaan, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan melakukan supervisi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Andri dkk adalah dari peran kepala sekolah dalam mengelola peningkatan kinerja dan upaya-upaya yang dilakukan, sedangkan perbedaannya terletak dari permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Amran Aprillio Noor, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Wilayah Terpencil (Studi Kasus Di Sdn 19 Sindue) Kec. Sindue Kab. Donggala” (Skripsi, Palu, IAIN Palu, 2019).

<sup>12</sup> Andri Wahyuni, Murniati, dan Nasir Usman, “Principal Management in Improving Organization Performance at SMA Darul Abrar and Nurul Huda Al Aziziyah in Aceh Jaya Regency,” *Jurnal Pendidikan Progresif* 11, no. 2 (2021): 192.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini untuk mempermudah pembahasan, maka penulis mengorganisasikan sistematika pembahasan adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, memuat latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, memuat Definisi Teoritik terdiri dari, Manajemen, Kepala Sekolah, Kinerja Tenaga Pendidik Tinjauan Teoritik terdiri dari, Fungsi, Tujuan dan Prinsip Manajemen, Kinerja Tenaga Pendidik, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja , serta kerangka pikir.

BAB III Metode Penelitian, memuat jenis dan lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data.

BAB IV skripsi ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari temuan umum penelitian yang mencakup profil sekolah serta temuan khusus penelitian yang mencakup manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di UPTD SMPN 1 Batu Ampar, serta faktor penunjang dan penghambat dalam pelaksanaannya.

BAB V skripsi ini merupakan penutup yang terdiri dari simpulan penelitian dan saran penulis.