

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dianggap sebagai suatu investasi yang paling berharga dalam bentuk peningkatan kualitas sumber daya insani untuk pembangunan suatu bangsa. Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara bertahap. Sering kali kebesaran suatu bangsa diukur dari sejauhmana masyarakatnya mengenyam pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh suatu masyarakat, maka semakin majulah bangsa tersebut.¹ Selaras dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB II pasal 3 yang berbunyi:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dan 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 bertanggung jawab.²

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional tersebut jelas bahwa yang dikehendaki pemerintah adalah meningkatkan sumber daya manusia yang

¹ Dadang Suhardan, Nugraha Suharto, dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 287

² Departemen Agama RI, *UU dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006), h. 8-9

berkualitas dan matang dalam perkembangan fisik dan mental serta mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang banyak.

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah. Guru bukan hanya sebagai pengajar materi yang mengisi kognitif siswa, tetapi juga sebagai pendidik yang mampu membimbing dan mengembangkan siswa sesuai dengan bakatnya masing-masing.³

Faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan guru sebagai tenaga pendidik adalah kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam upaya menciptakan pembelajaran yang berkualitas untuk mencapai tujuan.

Sebagaimana difirmankan Allah Swt. Dalam Al-Qur'an Surah Al- Kahfi Ayat 7 yang berbunyi:⁴

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Hal yang terkandung dalam ayat ini adalah kinerja mempunyai makna keberadaan yang penting dalam kehidupan, karena berhasil atau gagal atau tinggi rendahnya kualitas hidup manusia ditentukan oleh kinerjanya. Kinerja guru

³ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), h.80

⁴ Mushaf Al- Azhar, *Al-Qur'an dan Teremah*, (Bandung: Jabel), h. 293

yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor diantaranya bagaimana atasan memimpin bawahan.

Pengembangan sumber daya manusia atau kinerja guru menyangkut berbagai lembaga, seperti lembaga sosial, politik, ekonomi, dan kebudayaan. Demikian halnya dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan (tenaga kependidikan) perlu selalu dipikirkan dalam kaitannya dengan perencanaan kebijakan pembangunan secara utuh. Kemampuan melihat interdependensi berbagai kegiatan dari berbagai lembaga menjadi sangat perlu bagi seorang perencana dan pengambil kebijakan.

Adanya peran serta aktif dari berbagai pihak terkait sedini mungkin dalam proses pengembangan mutu guru akan membuat standar kompetensi yang mengiringinya tidak terisolir dari dunia nyata, sehingga proses transisi dari tahap pengembangan ke tahap pelaksanaan (implementasi) para guru akan dapat berjalan dengan lancar.

Pengaturan tentang guru dalam Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem pendidikan Nasional) 2003 (UU RI No 20 Tahun 2003) pasal 39 ayat 1 yaitu “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayan teknis untuk menukung proses pendidikan pada satuan pendidikan”.⁵

Fenomena sertifikasi guru pun juga dapat menjadikan hal yang menentukan dan juga memotivasi guru yang kurang bermutu untuk lebih meningkatkan mutu mereka kembali. Pendidik/guru merupakan pelaku utama

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Guru profesional dalam Konteks Menyuksskan MBS & KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakary), h. 197

dalam proses peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Masalah peningkatan mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah yang sangat kompleks dan penting sesuai dengan UU RI No.20 Tahun 2003 yang berbunyi “Sistem pendidikan nasional harus menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional maupun global”. Dari kutipan UU tersebut jelaslah bahwa pendidikan di Indonesia harus mampu membawa perubahan bagi anak/pelajar, sehingga mereka mampu menghadapi persaingan baik lokal, nasional maupun global. Maka, kedisiplinan dan profesionalisme guru harus lebih ditingkatkan, agar memiliki rasa tanggung jawab yang penuh dalam diri seorang guru.

Dalam kenyataan dilapangan, sering kita lihat guru yang tidak disiplin, baik waktu dan keaktifan dalam memberikan pengajaran. Sehingga perlu adanya pengawasan dan pembinaan dari pihak-pihak tertentu, sehingga guru yang tidak disiplin dapat menjadi guru yang berdisiplin tinggi.

Kepala madrasah merupakan pimpinan pada lembaga yang dipimpinnya, maju dan berkembangnya suatu lembaga tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. Pimpinan adalah orang yang melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungannya pada situasi tertentu agar orang lain mau bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.⁶

⁶ Wahjosimidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 83

Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam pelaksanaan program kebijakan diatas, diasumsikan merupakan hasil kepiawaian kepala sekolah dalam membuat kebijakan-kebijakan operasional dalam meningkatkan kinerja guru.

Demikian pula, keberhasilan itu tentu saja tidak dilepaskan dari keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Kebijakan kepala sekolah dalam proses meningkatkan kinerja guru termasuk upaya kepala sekolah untuk mengetahui kemampuan dan perilaku setiap para pengajar yang dipengaruhi oleh ilmu, melainkan keterampilan yang diperoleh peserta didik mengalami proses belajar mengajar, motivasi kerja, latar belakang budaya dan pengaruh lingkungan.

Kebijakan seorang pemimpin pada lembaga-lembaga pendidikan seringkali menjadi titik perhatian para ahli, baik dibidang ilmu pengetahuan itu sendiri maupun bidang disiplin ilmu lainnya. Dalam hal ini khususnya yang berkaitan dengan kebijakan kepala madrasah sebagai penanggung jawab utama eksistensi atau keberadaan sebuah lembaga pendidikan.

Satu unsur penting dari proses kependidikan adalah pendidik. Di pundak pendidik terletak tanggung jawab yang amat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik kearah tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Hal ini disebabkan pendidikan merupakan cultural transition yang bersifat dinamis ke arah suatu perubahan secara kontinu, sebagai sarana vital dalam membangun kebudayaan dan peradaban umat manusia. Dalam hal ini, pendidik bertanggung jawab

memenuhi kebutuhan peserta didik, baik spiritual, intelektual, moral, estetika, maupun kebutuhan fisik peserta didik⁷

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah/skripsi yang berjudul **“Kebijakan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 12 Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Beranjak dari latar belakang yang telah dikemukakan peneliti diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 12 Muning Brau Kabupaten Hulu Sungai Selatan?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 12 Muning Brau Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam peningkatan kinerja guru.

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dan untuk memudahkan mendapatkan data yang ada hubungannya dengan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 12 Muning Brau

⁷ Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam.*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002), h. 41.

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pengembangan kinerja guru dalam pandangan teori pendidikan.

D. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang mendasari penulis memilih judul tersebut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan Kepala madrasah yang terkait terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 12 Muning Brau Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Mengingat pentingnya kebijakan kepala Madrasah tersebut dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru, penulis ingin mengetahui bagaimana Kebijakan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 12 Muning Brau Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
3. Untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat Kebijakan Kepala Madrasah dalam Peningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 12 Muning Brau Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Untuk menambah referensi terhadap kajian ilmu Manajemen Pendidikan Islam berkaitan dengan Kebijakan pendidikan.
 - b. Sebagai bahan acuan dan referensi pada penelitian sejenis yang dilakukan dimasa yang akan datang.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Sebagai informasi dan kajian kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah.
 - b. Lembaga pendidikan dapat mengambil langkah-langkah perbaikan untuk program madrasah yang masih belum maksimal dan mempertahankan program yang telah berhasil.

F. Definisi Operasional

1. Pengertian Kebijakan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kebijakan adalah kepandaian atau kemahiran.⁸

2. Kebijakan Kepala Madrasah

Kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata baru dalam masyarakat. Sedangkan kepala madrasah yaitu

⁸ W.J.s Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 157

seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar, mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁹

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.¹⁰ Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- a. kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;

⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 82

¹⁰ Umiarso, Abd. Wahab, *kepemimpinan Pendidikan dan kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 119

- b. kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- c. kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G (Proyek Pembinaan Pendidikan Guru) yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.¹¹

G. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini kajian pustaka sangat diperlukan untuk menghindari penelitian yang sama dengan penelitian yang penulis teliti. Berdasarkan penelaahan penulis terhadap penelitian terdahulu, penelitian yang berkaitan dengan apa yang akan penulis teliti, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Supiannor (1001260756) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Kependidikan Islam Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang berjudul “Kebijakan Kepala Sekolah dalam Membina Disiplin Guru di MTsN Mulawarman Banjarmasin.

¹¹ Hamzah B Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 16

Masalah dalam penelitian ini adalah membahas tentang Kebijakan Kepala Madrasah dalam membina guru di MTsN Mulawarman Banjarmasin dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kebijakan Kepala Madrasah dalam membina guru di MTsN Mulawarman Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kebijakan Kepala Madrasah dalam membina guru di MTsN Mulawarman Banjarmasin dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kebijakan Kepala Madrasah dalam membina guru di MTsN Mulawarman Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan pada objek, subjek, dan lokasi penelitian sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas tentang kebijakan kepala madrasah tetapi kebijakan kepala madrasah penulis maksud disini adalah kebijakan kepala madrasah dalam Peningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 12 Muning Brau.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khairi (0901260495) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Kependidikan Islam Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Banjarmasin” Masalah dalam penelitian ini adalah membahas tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Banjarmasin dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di kelas X F pada Madrasah Aliyah Negeri 3

Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Banjarmasin dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di kelas X F pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jenis penelitian lapangan (*field research*). Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan pada objek, subjek, dan lokasi penelitian sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja guru.

Penelitian yang saya lakukan yaitu mengangkat judul Kebijakan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di MIN 12 Muning Baru kabupaten Hulu Sungai Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kebijakan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di MIN 12 Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan serta untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di MIN 12 Muning Baru Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

H. Sistematika Penulisan

Penyusunan Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, alasan memilih judul, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan teoritis yang terdiri dari, Konsep Dasar Kebijakan Kepala Sekolah; Peran Kepala Sekolah dalam Kebijakan Pendidikan: Pengertian Kebijakan dalam Pendidikan, Poses Penyusunan Kebijakan, Meningkatkan Kinerja Guru; Pengertian Guru, Pengertian Kinerja, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru. Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

BAB III : Metode penelitian yang berisi tentang: jenis dan pendekatan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, data, sumber data dan teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan Prosedur Penelitian.

BAB IV : Penyajian data yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, Kebijakan Kepala Madrasah di Muning Baru untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Bab V merupakan penutup terdiri dari simpulan dan saran yang merupakan bagian terakhir dalam penelitian ini yang memuat tentang hal-hal yang dihasilkan dan diperoleh dalam penelitian secara singkat namun jelas.