

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Satu di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah kinerja guru. Guru mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena gurulah yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas bahkan sebagai penyelenggara pendidikan di sekolah.

Menurut Suryadi (1999:178) bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru yang paling dominan mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.

Berdasarkan pendapat di atas diketahui bahwa kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus akan mampu meningkatkan sikap dan motivasi belajar siswa yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran, begitu juga sebaliknya. Kinerja guru yang berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa adalah kinerja guru dalam kelas. Meningkatnya kualitas pembelajaran, akan mampu meningkatkan hasil belajar siswa. Hal ini dapat dipahami karena guru yang mempunyai kinerja bagus dalam kelas akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu

menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga siswa akan memiliki semangat dalam belajar, senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikuti, dan merasa mudah memahami materi yang disajikan oleh guru.

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran, dan target pendidikan yang disusun untuk menjawab berbagai berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan.

Tingginya kinerja guru adalah dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap; perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat, dan pengelolaan iklim sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, berarti kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru sama dengan kompetensi plus motivasi untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan

motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Sementara itu, ada pendapat lain yang mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya (Depdiknas, 2004:11).

Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimiliki dalam dunia kerja yang sebenarnya. Menurut Muhaimin (2001:63), seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Sedangkan Suyanto (dalam Kusnan, 2007:3) menyatakan bahwa guru yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: *Pertama*, mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas yang mencakup : (1) memiliki keterampilan interpersonal khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan terhadap peserta didik, dan ketulusan, (2) menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik, (3) mampu menerima, mengakui dan memperhatikan peserta didik secara ikhlas, (4) menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar, (5) mampu menciptakan atmosfir untuk tumbuhnya kerjasama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok peserta didik, (6) mampu melibatkan peserta didik dalam mengorganisir dan merencanakan kegiatan

pembelajaran, (7) mampu mendengarkan peserta didik dan menghargai haknya untuk berbicara dalam setiap diskusi, (8) mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas. *Kedua*, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang mencakup: (1) mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan menanggapi peserta didik yang tidak mempunyai perhatian, suka menyela, mengalihkan perhatian, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses pembelajaran, (2) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua peserta didik. *Ketiga*, mempunyai kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feed back*) dan penguatan (*reinforcement*), yang terdiri atas: (1) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik, (2) mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap peserta didik yang lamban dalam belajar, (3) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang memuaskan, (4) mampu memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan. *Keempat*, mempunyai kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri yang mencakup: (1) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif, (2) mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pembelajaran, (3) mampu memanfaatkan perencanaan guru secara berkelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan.

Keterampilan (*skill*) kepala madrasah dalam membuat perencanaan, mengorganisir, memimpin, memotivasi, mengendalikan dan mengevaluasi seluruh sumber daya yang ada di madrasah merupakan hal penting dan strategis dalam upaya pencapaian kemajuan suatu madrasah. Madrasah sebagai suatu sistem

sosial, mempunyai dimensi yang sangat kompleks sehingga tidak dapat terlepas dari berbagai permasalahan yang menuntut adanya pemecahan yang komprehensif dan dapat diterima oleh semua pihak. Oleh sebab itu, diperlukan adanya seorang pemimpin (kepala madrasah) yang memiliki keterampilan manajerial yang memadai sehingga diharapkan dapat terwujud kondisi madrasah yang dinamis dan kondusif dalam rangka meningkatkan kualitas madrasah yang bersangkutan (Danim, 2002:133).

Namun hingga saat ini penguasaan konsep administrasi dan manajerial serta regulasi yang relevan dengan tugas kependidikan madrasah tampaknya belum banyak dipahami oleh kepala madrasah. Mereka cenderung bekerja secara apa adanya dengan mengandalkan pengalaman mereka sejak diangkat menjadi guru, wali kelas, dan pembantu kepala madrasah hingga diangkat menjadi kepala madrasah. Selain itu, banyak di antara mereka yang karena tidak dipersiapkan secara khusus, maka pemahaman terhadap perubahan yang terjadi di luar sistem pendidikan sangatlah rendah sehingga akhirnya kemampuan untuk memotivasi dan mengatur bawahan juga menjadi sangat minim.

Madrasah merupakan bagian integral dari lembaga pendidikan dalam sistem pendidikan nasional dengan jenjang mulai dari pendidikan dasar (MI dan MTs) hingga pendidikan menengah (MA). Proses penyelenggaraan pendidikan di Madrasah pada dasarnya sama dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang diselenggarakan oleh departemen pendidikan nasional atau yang lainnya.

Madrasah sebagai bagian integral yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan nasional diharapkan mampu mewujudkan manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa, serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup

untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi ataupun untuk terjun ke dalam masyarakat. Secara fisik kondisi madrasah pada umumnya memiliki banyak kekurangan, baik dalam hal sarana, prasarana, buku-buku maupun fasilitas penunjang pembelajaran serta kekurangan guru, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kekurangan tersebut tentunya berakibat pada rendahnya mutu pembelajaran dan outputnya. (Depag RI, 2002:11). Kondisi semacam itu tentunya perlu mendapat perhatian dari pemerintah, khususnya Departemen Agama dan berbagai pihak terkait lainnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghargai partisipasi swasta yang telah memberikan sumbangan yang cukup besar dalam ikut serta mencerdaskan bangsa.

Untuk menunjang tercapainya kualitas pendidikan di madrasah telah dikeluarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Tiga Menteri yaitu Menteri Agama, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6/1975, 036/U/1975, dan 037/U/1975 yang antara lain menyatakan bahwa Ijazah madrasah nilainya sama dengan sekolah umum, lulusannya dapat melanjutkan atau berpindah ke sekolah umum yang setingkat (Abudinata, 2003:49). Kemudian terbit lagi SKB Dua Menteri, yaitu Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 299 tahun 1984 yang mengatur tentang pembakuan kurikulum sekolah umum dan madrasah.

Kondisi nyata yang dilihat dari suasana belajar dan mengajar yang ada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Kota Medan bahwa masih ada guru yang mengajar dengan metode-metode lama seperti ceramah, siswa ditugaskan menulis bahan ajar dipapan tulis, tidak menggunakan dan menemukan inovasi dalam pembelajaran, sehingga siswa merasa bosan dalam belajar, masih seringnya

guru tidak hadir dalam mengajar, masih ada guru yang tidak mempunyai administrasi mengajar seperti RPP, silabus, program tahunan, program semester, kalender harian, apalagi merumuskan KKM, masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan RPP ataupun tidak sesuai dengan kalender harian yang seharusnya. Bahkan masih ada guru yang tidak mengetahui tujuan pembelajaran dari pelajaran yang akan diajarkannya, sehingga tidak mencapai tujuan pembelajaran. Hal lain ada juga guru di MTs yang mengajar bidang studi di luar bidangnya atau keahliannya. Guru yang mengajar di luar keahliannya akan melahirkan pembelajaran yang berkualitas rendah. Hal ini berkaitan dengan tingkat kemampuan guru dalam menerapkan dan mengaktualisasikan kurikulum yang diajarkannya. Hal ini juga tentunya sangat berpengaruh terhadap prestasi siswa juga sekolah.

Setelah mengetahui kondisi nyata yang ada di MTs Kota Medan, maka terdapat kesenjangan antara harapan yang seharusnya dengan kenyataan yang ada di madrasah, harapan-harapan yang telah diuraikan di atas tidak seperti kenyataan yang ada di madrasah, oleh karena itu penulis tertarik ingin mengetahui sebab terjadinya kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan tersebut.

Fenomena ini menarik untuk diangkat menjadi masalah karena, berdasarkan pengamatan dan kenyataan saat ini menunjukkan bahwa guru yang bertugas di MTs kota Medan memiliki kinerja yang berbeda antara guru yang satu dengan guru lainnya dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap keberhasilan siswa dalam belajar. Perbedaan kinerja guru tersebut mungkin saja terjadi akibat dari manajerial kepala madrasah yang rendah dan mengabaikan efektifitas kepemimpinan guna peningkatan kinerja guru.



Keterampilan manajerial kepala madrasah yang baik, dan keefektifan kepemimpinan kepala madrasah dimungkinkan akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja guru agar dapat mengajar secara efektif pula, mengarahkan dan mendayagunakan komponen-komponen belajar mengajar secara optimal dan pada gilirannya dapat menghasilkan lulusan yang bermutu. Jika hal ini dapat diterapkan di MTs kota Medan maka prestasi madrasah dengan sendirinya akan menjadi lebih baik.

Dalam rangka penyelenggaraan pendidikan selanjutnya terutama dalam kaitannya dengan optimalisasi otonomi sekolah/madrasah, paling tidak ada tiga aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu efektifitas kepemimpinan kepala madrasah, keterampilan manajerial kepala madrasah dan kinerja profesional para gurunya.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui keterampilan menejerial yang dimiliki kepala madrasah dan efektifitas kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk menjelaskan mengenai hubungan persepsi guru terhadap efektifitas kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru Kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi berbagai faktor, misalnya: (1) penyusunan rencana proses pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) penilaian hasil belajar.

Jadi, secara umum dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

(1) apakah efektivitas kepemimpinan diperlukan pada kerja guru di lingkungan madrasah?, (2) apakah keterampilan manajerial kepala madrasah diperlukan untuk kinerja guru?, (3) apakah kinerja guru dapat mempengaruhi kreatifitas dan mutu madrasah?, (4) apakah keterampilan manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru?, (5) apakah efektivitas kepemimpinan madrasah mempengaruhi kinerja guru?, (6) apakah keterampilan manajerial kepala madrasah dan efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dapat mempengaruhi kinerja guru?.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Mengingat adanya keterbatasan kemampuan peneliti maka pada penelitian ini peneliti membatasi masalah yang diteliti mengenai: (1) Persepsi guru terhadap efektifitas kepemimpinan; (2) keterampilan manajerial kepala Madrasah; (3) kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Medan?.
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Medan?.
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap efektivitas kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala madrasah secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Medan?.

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat tentang persepsi guru terhadap efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dan keterampilan manajerial kepala madrasah yang dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam hubungannya dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Medan. Sedangkan secara khusus bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang objektif dan kesimpulan yang bersifat deskriptif mengenai:

1. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Medan.

3. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap efektivitas kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala madrasah secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis, akan diperoleh informasi empirik berdasarkan pijakan teori yang mendukung terhadap kinerja guru jika dihubungkan dengan perilaku kerja yang empirik mengenai efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dan keterampilan manajerial kepala madrasah, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan.
2. Secara praktis indikator penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai perilaku operasional dalam menyelesaikan tugas dan mencapai prestasi yang tinggi pada guru MTs Negeri kota Medan.
3. Menjadi pendorong bagi peneliti lainnya untuk melakukan kegiatan penelitian yang relevan dengan pijakan teori yang telah diujicobakan dan dibuktikan secara ilmiah.