

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyebutkan bahwa 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 beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab¹. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pendidikan merupakan suatu proses dimana individu memperoleh pengetahuan, baik secara langsung atau tidak, baik melalui Pendidikan formal, nonformal, maupun informal.² Pendidikan bukan hanya sekedar pengajaran tentang ilmu-ilmu umum saja, tetapi Pendidikan juga berkontribusi dalam pembentukan kompetensi seseorang.

¹ <https://jdih.setkab.go.id/> diakses pada tanggal 18 Juli 2022

² Ibid,

Salah satu yang menjadi faktor penting dan paling mendasar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional adalah guru. Melalui kinerjanya, guru menjadi salah satu komponen penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta menentukan mutu dan kualitas suatu lembaga.³ Kinerja guru ini tentunya banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan komponen yang paling menentukan, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Disinilah, antara lain pentingnya guru. Guru sebagai komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan.⁴ Guru sebagai peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang

³ Rusman, Model - Model Pembelajaran "Mengembangkan Profesionalisme Guru" (Jakarta: Rajawali Pers, 2011),. 53

⁴ Sudarwan Danim, Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru (Cet. I; Bandung: CV ALFABETA, 2010), 35.

signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas⁵. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional.⁶ Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan.⁷ Kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Dikatakan bahwa Keberhasilan suatu lembaga pendidikan adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah apabila dapat memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang terpenting dalam menciptakan guru dengan kinerja yang berkualitas⁸. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, guru juga sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan.

⁵ Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003), 8.

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 89-93

⁷ Mulyasa. *Menjadi kepala sekolah profesional, dalam konteks menyukkseskan MBS dan KBK*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 98

⁸ A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"* (Cet. V; 2002), h. 3.

Tenaga pendidikan terutama guru merupakan jiwa dari madrasah. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan,.

Strategi kepala sekolah di sebuah institusi pendidikan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.⁹ Terwujudnya sumber daya manusia tenaga pendidik yang berkualitas seperti yang diharapkan tujuan pendidikan nasional merupakan tugas dan tanggung jawab sekolah atau madrasah terutama dalam menciptakan peserta didik yang unggul dalam aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral dan profesional dalam bidangnya masing-masing serta memiliki daya saing yang tinggi. sumber daya manusia dimaknai pula sebagai strategi dan operasionalnya, sebuah organisasi termasuk di lembaga pendidikan tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang apabila tidak dapat menjaga kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan sebuah organisasi. Dalam dunia pendidikan, guru adalah sumber daya yang nyata karena melalui guru inilah dapat memberikan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan motivasi peserta didik. Guru pun tidak akan produktif jika tidak diarahkan dan dikelola dengan baik. Maka pemberdayaan dan pengorganisasian guru menjadi suatu keharusan bagi setiap Lembaga Pendidikan.¹⁰

⁹ A. A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000), 67

¹⁰ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), h. 17.

Dalam hal ini. Kepala sekolah di MI Miftahul Mubtadi'in Islamiyah Banyak melakukan beberapa strategi dalam rangka peningkatan kinerja guru, antara lain dengan strategi yang digunakan dalam rangka peningkatan kinerja gurunya, yaitu secara internal dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab guru akan perannya sebagai pendidik serta secara eksternal dengan upaya pengembangan potensi guru dengan melakukan pengembangan terhadap pembelajaran.

Strategi eksternal yang dilakukan oleh kepala sekolah antaralain melalui KKG (Kelompok Kerja Guru) dilaksanakan setiap 3 bulan sekali di lembaga-lembaga se-Kecamatan Banyak secara bergilir. Kegiatan yang dilakukan antara lain adalah simulasi mengajar yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam cara mengajar yang benar, serta membuat soal-soal serta mendiskusikan penyelesaian masalah yang terjadi selama proses KBM berlangsung. Selain itu juga mengikutsertakan guru dalam kegiatan Diklat ataupun Seminar yang diselenggarakan oleh kemenag.

Pencapaian visi, misi dan tujuan Lembaga akan berjalan sesuai harapan apabila Lembaga memiliki sistem Pendidikan yang berkualitas. Hal ini dibutuhkan kerja sama dan keselarasan pada semua aspek, salah satunya adalah menumbuhkan budaya organisasi yang sehat. Selain mengikut sertakan guru dalam kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi, kepala sekolah MI Miftahul Mubtadi'in Islamiyah juga menerapkan strategi menumbuhkan budaya organisasi yang sehat dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan stratetegi-strategi pengembangan yang dilakukan oleh kepala sekolah MI Miftahul Mubtadi'in Islamiyah, para guru

senantiasa mengembangkan anak didiknya dan meningkatkan profesionalisme kerja.

Mengingat pentingnya peran guru dalam suatu lembaga pendidikan, maka peningkatan kinerja guru harus selalu dilakukan melalui strategi-strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di MI Miftahul Mubtadi'in Islamiyah Margosari Banyakan Kediri untuk menganalisis apakah strategi-strategi tersebut benar-benar sudah dilaksanakan dan bagaimana implementasinya, dengan Judul “ **Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Miftahul Mubtadi'in Islamiyah Margosari Banyakan Kediri** ”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat ditentukan fokus dalam penelitian ini, meliputi :

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Miftahul Mubtadiin Islamiyah Margosari Banyakan Kediri ?
2. Bagaimana implementasi peningkatan kinerja guru di MI Miftahul Mubtadi'in Islamiyah Margosari Banyakan Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari latar belakang dan fokus penelitian, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Miftahul Mubtadi'in Islamiyah Margosari Banyakan Kediri.
2. Mendeskripsikan implementasi peningkatan kinerja guru di MI Miftahul Mubtadi'in Islamiyah Margosari Banyakan Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan, baik manfaat teoritis maupun praktis dari penelitian antara lain :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan literatur dimasa mendatang sebagai bentuk dedikasi kami sebagai mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam kepada Ilmu Pendidikan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi di masa mendatang.
- b. Bagi Tenaga Pendidik, penelitian ini daiharapkan mampu menjadikan dorongan untuk meningkatkan kompetensi demi meningkatkan mutu pendidik
- c. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian dan literatur untuk mengembangkan potensi diri.

E. Definisi Konsep

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori

yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Strategi

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan.¹¹

Strategi juga dapat dikatakan sebagai rencana yang disatukan, memperluas dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan itu dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi manajemen strategis dalam sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Proses manajemen strategis ialah cara dengan jalan mana para perencana strategis menentukan sasaran dan mengambil keputusan.¹²

2. Kinerja

¹¹ Akdon, “*Strategic Management, for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen)*” (Bandung : ALFABETA, 2007), 4

¹² Yacob, Muslem, *Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan perpustakaan pada SMA Negeri Banda Aceh*, Tesis Program Administrasi Pendidikan, Pascasarjana UNSYIAH, Banda Aceh, 2012

Kata kinerja berarti sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan; serta kemampuan kerja. Makna kinerja pendidik tersebut berarti kerja keras yang dilakukan oleh pendidik dalam hal menjalankan tugasnya mengajar, mendidik, membina, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pembelajaran.¹³ Kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh seorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁴

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil dari penelusuran yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa literatur yang relevan yang digunakan sebagai pijakan dalam penyusunan penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dede Anik FH pada tahun 2011 dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Al- Shighor” prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Fokus yang diangkat dalam skripsi ini berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk bentuk strategi

¹³ Idhar, “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran Di MAN 3 Bima,” *UIN Alauddin Makassar* (UIN Alauddin Makassar, 2012), 9.

¹⁴ Adeyemi . *Principals’ Leadership Styles and Teachers’ Job Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State*, Nigeria. *Journal of Economic Theory*, Department of Educational Foundations and Management, University of Ado-Ekiti,(2011) 3(3), 84-92.

kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi.¹⁵

2. Penelitian yang dilakukan oleh Idhar pada tahun 2012 dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran di Man 3 Bima” program Pascasarjana UIN Alaudin Makasar. Fokus penelitian yang diangkat adalah membahas strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru (pendidik) pada pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bima (MAN 3 Bima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat efektif, hal itu terlihat pada peran yang sangat penting selaku kepala madrasah, yaitu: sebagai pemimpin madrasah, sebagai administrator, dan sebagai supervisor. Sedangkan langkah yang ditempuh dalam meningkatkan kinerja guru antara lain menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif di lingkungan kerja, membangun hubungan kerjasama yang harmonis, mendorong semangat guru agar terus mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran, meningkatkan kedisiplinan para guru, memberi apresiasi dan penghargaan pada guru yang berkinerja baik serta mampu mendorong peserta didik untuk berprestasi, melakukan seleksi secara ketat terhadap

¹⁵ Dede Anik FH, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Al-Shighor, (Skripsi prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), 135

penerimaan tenaga pengajar, memberikan jaminan kesejahteraan bagi guru, serta melakukan evaluasi pada setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan.¹⁶

3. Penelitian yang dilakukan oleh M. syafi'i pada tahun 2017 dalam bentuk tesis yang berjudul "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sman 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan" prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana IAIN Palangkaraya. Fokus dalam penelitian ini berdasarkan permasalahan yang diangkat adalah berfokus pada startegi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu juga membahas mengenai kendala-kendala yang muncul beserta penyelesaiannya. Hasil penelitian, Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan dengan cara peningkatan disiplin memberikan motivasi, menjadi teladan bagi para guru dan tenaga kependidikan dan melakukan supervisi. Kendala yang terjadi dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan, sebagian guru terlambat kesekolah, keluar lebih cepat dari waktu yang ditentukan dalam mengakhiri proses belajar mengajar sekolah, tidak

¹⁶ Idhar, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Pendidik) Pada Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bima (MAN 3 Bima), (Tesis Pascasarjana Bidang Pendidikan dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, 2012) 103-104

termotivasi dalam meningkatkan kinerja, kurang merespon keteladanan pimpinan dan supervisi di SMAN 3 dilaksanakan hanya 1 kali setahun.¹⁷

4. Penelitian yang dilakukan oleh Anggun Intansari pada tahun 2017 dengan judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi di MTs Nurul Huda Sukajawa)” jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro. Fokus dalam penelitian ini adalah pentingnya peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Huda Sukajawa adalah Kepala madrasah sebagai supervisor, Sebagai evaluator, serta Sebagai educator. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Huda Sukajawa adalah Membangkitkan semangat kinerja para guru, Kerja sama dengan lembaga lain dalam mengikutkan workshop dan pelatihan, Meningkatkan motivasi guru, Melakukan komunikasi persuasif dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.¹⁸
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hari Irawan pada tahun 2021 dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sdn Di Kecamatan Kalaena,

¹⁷ M. Syafi’I, Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sman 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan” (Tesis Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palangkaraya, 2017), 118

¹⁸ Anggun Intansari , “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi di MTs Nurul Huda Sukajawa)” (Skripsi Bidang Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro, 2017), 105

Kabupaten Luwu Timur (Studi Pada SDN 156 Kalaena)” program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. hasil dari penelitian ini adalah sumber daya manusia di SDN 156 Kalaena dapat di kategorikan baik atau memadai baik kuantitas maupun kualitas. Upaya meningkatkan profesionalisme guru di SDN 156 Kalaena sudah dilakukan dengan baik dalam hal memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi dan kompetensi, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi, mengembangkan etos kerja, dan mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi. Penerapan manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah SDN 156 Kalaena sudah dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal: penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja menggunakan penilaian kualitatif dan kuantitatif, serta kompensasi/pemberian honor insentif.¹⁹

Berdasarkan hasil penelusuran dari penelitian-penelitian terdahulu, terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perbedaan tersebut antara lain adalah penelitian ini memfokuskan pada peningkatan kinerja guru yang dimana bukan hanya terfokus pada kinerja saja, tetapi juga melalui budaya kerja yang dibangun oleh kepala sekolah di lembaga. Walaupun ada persamaan dalam pembahasannya mengenai

¹⁹ Hari Irawan “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sdn Di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur (Studi Pada SDN 156 Kalaena)”(Skripsi program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021), 103

peningkatan SDM guru melalui kinerja, tetapi belum peneliti temukan yang menjelaskan secara khusus tentang membangun budaya kerja yang sehat dalam rangka peningkatan kinerja guru.