

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Masyarakat umum memiliki kepercayaan tinggi terhadap madrasah sehingga madrasah ini merupakan sekolah yang sangat dipercaya dalam menyiapkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas. Lembaga pendidikan seperti madrasah, penerapan manajemen strategi dalam organisasi pendidikan sesungguhnya merupakan paradigma baru dalam perencanaan pendidikan. penentuan manajemen strategi dalam organisasi pendidikan seperti madrasah ini sangat diperlukan, sebab manajemen strategi memiliki banyak manfaat dalam konteks pendidikan seperti menyumbangkans sekumpulan keputusan dan tindakan strategi dalam mencapai sasaran madrasah.

Kualitas pendidikan sangat penting dalam suatu negara karena pendidikan bisa menentukan gerak laju pembangunan negara dimanapun negara itu. Maka dari itu, hamper semua negara di dunia senantiasa berupaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan sebagai upaya peningkatan kualitas hidup masyarakatnya.¹

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, guru menjadi komponen sumber daya manusia yang penting sehingga perlu pembinaan dan pengembangan terus-menerus. Selain itu, guru merupakan sentral dalam pendidikan yang mana memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendidik

¹ Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru" *INTELEKTUALITA* Vol. 3 No. 1 (Januari-Juni 2015), 15.

siswa agar menjadi penerus bangsa yang berpendidikan, bermoral baik, serta mencintai budaya Indonesia.

Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam pendidikan di madrasah. Guru menjadi unsur terdepan dalam menentukan kemajuan sebuah bangsa. Mutu dan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh standar kualitas kinerja gurunya.

Guru adalah sentral dalam pelaksanaan pendidikan di madrasah, sebab guru memiliki peran, fungsi, dan kedudukan dalam menggapai keberhasilan tujuan pendidikan. Tanpa adanya guru, maka tidak ada yang bisa mendidik anak-anak agar menjadi penerus bangsa yang berpendidikan.

Guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam menjalankan peranannya sebagai tenaga pendidik di madrasah. Guru sebagai seorang karyawan pendidikan, harus menaati keputusan pimpinan. Kepala madrasah selaku pemimpin dalam madrasah wajib namanya mengontrol atas semua kewajiban para guru yang harus dilaksanakannya karena hal itu sudah menjadi bagian tanggung jawabnya seorang pemimpin. Kepala madrasah wajib mengawasi menilai, dan memberikan evaluasi atas segala kewajiban yang dilakukan oleh guru. Sebagai seorang tenaga pendidik, guru dituntut dalam hal pengabdian dan kepatuhannya dalam mengemban kewajibannya, disiplin dan patuh sebagai pegawai pendidikan dalam menjalankan pekerjaannya.

“Dalam buku Supardi, hal yang bisa mempengaruhi kinerja seorang guru ialah pembinaan oleh kepala madrasah melalui supervise. Menurut Mark, “ada satu hal faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi,

dan profesionalisme seorang guru yaitu layanan supervisi kepala madrasah. Lebih lanjut Peter menyatakan bahwa: “Rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang memengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala madrasah dalam membina guru di madrasah melalui kegiatan supervisi”.¹

Pembentukan profesional dan kinerja seorang guru dilakukan melalui beberapa program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang ada di lembaga pendidikan memiliki skill dan kemampuan yang terlatih secara baik. Kemampuan dan skill seorang guru dalam mendidik itu harus bisa terus tumbuh dan berkembang sehingga bisa mendidik secara baik dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Selain itu juga pengaruh perubahan zaman yang semakin modern agar mendorong para guru supaya selalu bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, maupun lingkungannya.

Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.²

Kinerja dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap tingkat pemahaman dan pengetahuan dari peserta didik. Guru mampu memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta didik, mulai dari perencanaan metode pembelajaran yang efektif yaitu mampu membuat peserta didik aktif didalam kelas, memberikan motivasi, dan yang paling penting guru harus memiliki wawasan yang luas terhadap dunia

¹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 9.

²Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi Dan Implementasinya* (Depok: Prenadamedia, 2016), 70.

pendidikan. Semakin baik tingkat kinerja akan memberikan pengaruh yang baik terhadap pengembangan peserta didik.

Tatik Sutarti Suryo dalam kinerja guru berbasis nilai budaya, kompensasi, dan pelatihan di kota Surakarta menjelaskan bahwa standar kinerja guru perlu yang namanya perumusan agar bisa dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian kepada para guru, yaitu dengan perbandingan antara apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja juga bisa dijadikan alat dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan para guru.³

Berdasarkan kenyataan di lapangan masih banyak guru memiliki kualitas kinerja yang masih rendah, dimana data dari badan akreditasi madrasah/madrasah menunjukkan ada berbagai macam permasalahan terkait guru terutama mengenai kompetensi. Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) menilai, angka capaian uji kompetensi guru secara nasional masih rendah. Rendahnya kompetensi yang dimiliki guru secara langsung dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga kontribusi yang diberikan guru pada madrasah kurang maksimal. Hal itu menandakan masih rendahnya kualitas kinerja guru di Indonesia.

Kepala madrasah selaku penanggung jawab dalam pendidikan pada tingkat madrasah mempunyai wewenang dan keleluasaan dalam mengembangkan segala program, mengelola dan mengawasi dalam madrasah tersebut. Memiliki keleluasaan dalam mengatur sumber daya yang dimilikinya sehingga bisa meningkatkan kinerja para sumber daya

³ Tatik Sutarti Suryo, *Kinerja Guru: Berbasis Nilai Budaya, Kompensasi, dan Pelatihan di Kota Surakarta* (Surakarta: Yuma Pustaka, 2018), 3.

yang ada di dalam madrasah tersebut, salah satu caranya dengan peningkatan efektifitas kinerja para guru.

Kinerja guru dalam madrasah di tujukan kepada para guru dalam melaksanakan kewajiban dalam pekerjaannya sebagai seorang tenaga pendidik. Kinerja seseorang bisa dikatakan baik dan berkualitas jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka dari itu, para guru dituntut harus mempunyai kinerja baik sehingga mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak pendidikan terutamanya para masyarakat umum yang telah mempercayai madrasah dan guru dalam membina siswa dan anaknya. Kinerja seorang guru merupakan suatu hal yang penting guna bisa mencapai keberhasilan tujuan pendidikan.

Upaya dalam proses pengembangan dan peningkatan kinerja para merupakan suatu hal dasar yang dibutuhkan sebuah organisasi pendidikan yang tidak akan pernah berakhir. Hal tersebut dikarenakan pengembangan dan peningkatan kinerja itu tidak hanya dilakukan hanya satu kali melainkan secara berkala, hal tersebut bertujuan apabila terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan bisa dilakukan, tetapi juga peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Terdapat dua strategi yang penting dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan ini ditujukan dalam menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja ditujukan dalam menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.⁴

MAN 1 Pamekasan merupakan lembaga pendidikan unggul berbasis madrasah yang beralamatkan di JL. Lawangan Daya yang terletak di permukiman warga. MAN 1 Pamekasan selalu berupaya meningkatkan

⁴ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 78.

kinerja guru. Mengingat pentingnya peran guru dalam madrasah agar menciptakan manusia yang berkualitas bagi bangsa. MAN 1 Pamekasan selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalisme pendidik.

Menurut ibu Sitti Fauziyah, S.Sos bahwa :

MAN 1 Pamekasan mengupayakan yang strategi yang terbaik bagi guru dalam peningkatan efektifitas kinerja guru, di MAN 1 Pamekasan strategi peningkatan efektifitas kinerja guru di MAN 1 Pamekasan yaitu dengan sistem pembentukan kedisiplinan guru misalnya ada guru yang telat datang ke madrasah maka tunjangan guru tersebut akan dipangkas dan menunjukkan kinerja dari guru tersebut, diadakannya workshop dalam peningkatan kinerja guru, juga mengikuti diklat guru yang mana diklat disini akan berpengaruh terhadap kinerja guru karena dalam diklat diajarkan cara menjadi guru yang berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik.⁵

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Strategi Peningkatan Efektivitas Kinerja Guru di MAN 1 Pamekasan”***.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana strategi peningkatan efektifitas kinerja guru di MAN 1 Pamekasan?
2. Bagaimana gambaran keberhasilan peningkatan efektifitas kinerja guru di MAN 1 Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui strategi peningkatan efektifitas kinerja guru di MAN 1 Pamekasan.
2. Untuk mengetahui gambaran keberhasilan peningkatan kinerja guru di MAN 1 Pamekasan.

⁵ Sitti Fauziyah, Kaur TU madrasah MAN 1 Pamekasan, *Pra Wawancara*, (31 Mei 2021)

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki dua kegunaan atau manfaat penelitian, yakni:

1. Kegunaan Ilmiah (Teoritis)

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen khususnya dalam bidang strategi peningkatan efektivitas kinerja guru dalam lembaga pendidikan dan sebagai sumber rujukan atau bacaan bagi para pembaca. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan acuan kajian pada kajian selanjutnya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan judul penelitian yang serupa atau yang memiliki keterkaitan mengenai penelitian ini.

2. Kegunaan (Praktis)

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat menyajikan informasi dan memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yakni:

- a) Kepala Madrasah, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan untuk bahan acuan menentukan kebijakan tentang strategi peningkatan efektivitas kinerja guru oleh kepala madrasah serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi mengenai strategi peningkatan efektivitas kinerja guru di MAN 1 Pamekasan.
- b) Guru Madrasah, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan untuk bahan acuan oleh guru MAN 1 Pamekasan untuk

meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru yang efektif di MAN 1 Pamekasan sehingga menjadikan guru yang lebih baik.

- c) Staff Tata Usaha, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan untuk bahan acuan untuk menambah wawasan mengenai keilmuan tentang strategi peningkatan efektivitas kinerja guru.
- d) Bagi Peneliti Berikutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan untuk bahan acuan untuk memperluas dan memperdalam keilmuan tentang strategi peningkatan efektivitas kinerja guru serta dapat dijadikan sebagai tambahan referensi mengenai strategi peningkatan efektivitas kinerja guru di MAN 1 Pamekasan.

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kekurang jelasan kesalahan pemahaman dalam memahami kata kunci yang terdapat dalam judul skripsi ini, maka peneliti memberikan batasan pengertian terhadap istilah yang terdapat dalam judul sebagai berikut:

1. Strategi Peningkatan SDM Pendidikan

Pengertian strategi ialah suatu perangkat pandangan, pendirian, prinsip, dan norma yang telah ditetapkan sesuai keperluan. Maka dari itu, strategi peningkatan SDM pendidikan ialah suatu cara yang ditetapkan berupa norma dan pandangan untuk meningkatkan sumber daya manusia di dunia pendidikan.

2. Efektivitas Kinerja Guru

Efektivitas Pengertian efektivitas itu sendiri adalah secara sederhana yaitu tepat guna, hasil guna ataupun sesuai tujuan.⁶ Sedangkan pengertian kinerja atau prestasi kerja (performance) memiliki arti yaitu suatu kemampuan ataupun skill berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan suatu hal.⁷ Dan pengertian guru adalah seorang tenaga pendidik yang mengemban kewajiban dalam mendidik dan mengajarkan ilmu kepada siswa. Jadi, pengertian efektivitas kinerja guru ialah suatu kemampuan dalam memilih suatu tujuan yang tepat guna dan efektif dalam kinerja guru.

Berdasarkan hasil paparan data diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yang dimaksud dengan strategi peningkatan efektivitas kinerja guru adalah suatu pelaksanaan dari strstegi yang digunakan oleh kepala madrasah MAN 1 Pamekasan selaku pemimpin dalam rangka untuk meningkatkan hasil kerja guru di MAN 1 Pamekasan.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu ialah suatu penelusuran terhadap karya ilmiah yang pernah dilakukan oleh orang lain. Peneliti dapat membandingkan letak persamaan dan perbedaan karya ilmiah orang lain dengan karya ilmiah yang dibuat oleh peneliti, maka dengan adanya kajian penelitian terdahulu ini peneliti dapat membandingkannya. Berikut ini

⁶Iga Rosalina, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec, Karangrejo Kabupaten Madetaan". *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, Vol. 01 No 01 (Februari 2012), 3.

⁷Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi Dan Implementasinya* (Depok: Prenadamedia, 2016), 69.

beberapa penelitian yang terdahulu mengenai strategi peningkatan efektivitas kinerja guru yang telah ditelusuri oleh peneliti sekaligus sebagai kajian pustaka, yaitu sebagai berikut;

1. Penelitian dari Ahmadi (2009), yang berjudul “Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru (Penelitian Di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung)”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ahmadi ini, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang Implementasi manajemen strategi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah baik, karena kepala madrasah telah melaksanakan manajemen strategi.

Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada kajian teori yang sama dimana sama-sama membahas mengenai efektivitas dan kinerja guru. Sedangkan perbedaan dalam penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian dan substansi penelitian yaitu penelitian terdahulu dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung, tahun penelitian 2009 dan substansi dalam penelitian tersebut untuk mengetahui bagaimana Implementasi manajemen strategi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan pada MAN 1 Pamekasan, pada tahun 2021 menggunakan metode penelitian kualitatif, dan substansi dalam penelitian ini lebih membahas tentang bagaimana strategi peningkatan efektivitas kinerja guru.

2. Penelitian dari Dede Anik FH (2011), yang berjudul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Penelitian di SMP Al Shighor)”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Dede Anik FH ini, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Al Shighor sudah baik, karena Strategi peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala madrasah SMP Al-Shighor menunjukkan hasil yang baik dan efektif.

Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada kajian teori yang sama dimana sama-sama membahas mengenai kinerja guru. Sedangkan perbedaan dalam penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian dan substansi penelitian yaitu penelitian terdahulu dilaksanakan di SMP Al Shighor, tahun penelitian 2011 dan substansi dalam penelitian tersebut untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan pada MAN 1 Pamekasan, pada tahun 2021 menggunakan metode penelitian kualitatif, dan substansi dalam penelitian ini lebih membahas tentang bagaimana strategi peningkatan efektifitas kinerja guru.