

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu Mangkunegara, 2005).

Kepala madrasah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Khusus berkaitan dengan guru kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru, melalui pemberdayaan sumber daya manusia (Guru). Kualitas kinerja kepala madrasah adalah signifikansi bagi keberhasilan madrasah, kinerja kepala madrasah bersifat luas namun memiliki spektrum yang jelas. Kepala madrasah adalah seorang guru yang memiliki kelebihan. Kapasitas yang dibutuhkan dari seorang kepala madrasah adalah untuk mendukung komponen-komponen kinerja kepala madrasah (Murniati, 2008).

Seperti yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran yang menghasilkan pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran adalah sangat baik sebesar 47,6% dan sisanya 52,4% ditentukan oleh faktor lain (Mulyani, 2012).

Dalam manajemen pengembangan kinerja guru berdasarkan hasil analisis data diperoleh temuan penelitian bahwa kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah, budaya sekolah dan sistem kompetensi terhadap kreativitas dengan koefisien determinan 86,80% dan 55,80% untuk pengaruh terhadap Kinerja Inovasi Guru. Sementara itu secara keseluruhan pengaruh dalam kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan sistem kompetensi terhadap

kreativitas dan kinerja inovatif guru diperoleh koefisien determinan 56,70% (Suharsaputra, 2008).

Penelitian dalam tipe kepemimpinan kepala madrasah dengan nilai rata-rata sebesar 75,68% dan kinerja guru sebesar 98,6%. yang berada pada kategori sedang. Sehingga terdapat koefisien korelasi sebesar 0,435 (Annisa, 2017).

Kinerja kepala madrasah merupakan suatu bentuk usaha untuk memperlancar pencapaian tujuan pendidikan yang akan berimbas pada kinerja guru. Karena hal utama yang mempengaruhi kinerja guru ialah kinerja kepala madrasah. Permasalahan yang saat ini dihadapi adalah kurangnya bimbingan atau arahan dari kepala madrasah kepada guru sehingga masih ada guru yang mengalami kesulitan dalam pengembangan dirinya. Kinerja guru yang tidak berjalan dengan efektif dikarenakan banyaknya tenaga pendidik/guru yang sering tidak mengikuti aturan yang berlaku di madrasah, dan kurangnya linieritas kemampuan guru dengan materi yang diajarkannya, serta masih kurangnya kesadaran terhadap profesinya. Berdasarkan kondisi jelaslah adanya ketidakmaksimalan hubungan kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru, untuk itu timbullah suatu permasalahan bagaimana hubungan kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kinerja tersebut.

Saat ini di kabupaten Sukabumi, terdapat 302 Madrasah Tsanawiyah yang tersebar di 47 kecamatan, dan jumlah total guru madrasah swasta lebih dari sekitar 4 ribu orang berdasarkan pendataan lembaga di kabupaten Sukabumi 2018/2019 yang didapat dari hasil rekapitulasi *EMIS* (Education Management Information System) Pendidikan Madrasah di Kementerian Agama Kabupaten Sukabumi (Kementerian Agama Kabupaten Sukabumi, n.d.). Menurut Momon sebagai pengawas madrasah kementerian agama kabuptaen Sukabumi mengatakan “Jika melihat perkembangan selama ini proses dan hasil penilaian kinerja kepala madrasah yang ada di kabupaten Sukabumi mengalami peningkatan dalam prosentase sebesar 25% sedangkan prosentase kinerja guru sebesar 38,96% yang berdasarkan indikator kinerja. Penilaian ini dilakukan secara berkala dalam periode tahunan (setiap tahun sekali) dan secara kumulatif empat tahun. Oleh sebab itu, tercapai tidaknya tujuan madrasah tergantung pada kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru yang merupakan unsur ketenagaan didalamnya” (Momon, 2019).

Berdasarkan riset-riset terdahulu dalam latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti ingin membahas lebih lanjut tentang hubungan kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru. Hubungan kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru se-Kabupaten Sukabumi belum ada yang meneliti sebelumnya, oleh karena itu penelitian ini penting untuk diteliti. Dengan demikian berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Kinerja Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru (Penelitian di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja kepala madrasah di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana hubungan kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kinerja kepala madrasah di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi.
2. Kinerja guru di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi.
3. Hubungan kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun hasil dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritik

Menambah dan memperkaya wawasan pengetahuan tentang hubungan kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Mengembangkan konsep ilmu Manajemen Pendidikan Islam, khususnya dalam hal kinerja kepala madrasah.
 - b. Diharapkan dapat diperoleh ilmu pengetahuan mengenai kinerja guru yang menunjang pengembangan.

- c. Dapat menjadi dan memberikan sumbangsiah pemikiran terhadap kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan merupakan desain penelitian dari peneliti dengan didukung teori mengenai dua variable yang digunakan sebagai berikut:

1. Kinerja Kepala Madrasah

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu Mangkunegara, 2005).

Kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu dalam rangka pemenuhan sasaran kerja individu yang akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi. Dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Supardi, 2013).

Dalam kaitannya dengan kinerja kepala madrasah, kepala madrasah menduduki peran yang sangat penting dalam mencapai mutu pendidikan dengan demikian, kinerja kepala madrasah berarti hasil kerja kepala madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan. oleh karena itu kepala madrasah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai. Sesuai dengan Pasal 12 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Susanto, 2016).

Kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang

dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum (Mulyasa, 2002). Kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya. Adapun garapan tugas utama yang harus dilaksanakan dalam implementasi pelaksanaan kinerja kepala madrasah yaitu mendorong visi menjadi aksi dimana kepala sekolah melaksanakan kinerja sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator diaktualisasi dalam bentuk nyata yang dilaksanakan dalam tugas sehari-hari (Suhardiman, 2012).

Pengukuran kinerja kepala sekolah, peneliti mengadopsi dari Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah bahwa kepala sekolah merupakan seorang pemimpin satuan pendidikan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi umum maupun khusus yang sesuai dengan aturan pada Permendiknas Nomor 13 tahun 2007, yang harus menguasai dan memiliki kompetensi yang terdiri dari lima dimensi yaitu: 1) Kompetensi Kepribadian, 2) Kompetensi Manajerial, 3) Kompetensi Kewirausahaan, 4) Kompetensi Supervisi, 5) Kompetensi Sosial (Sudrajat, 2008).

2. Kinerja Guru

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal dan sistematis. Dalam UU Nomor 16 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1) dinyatakan bahwa: “Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Guru merupakan komponen terpenting, karena sebaik apapun program pendidikan yang termuat dalam kurikulum tanpa adanya peranan guru yang mengolahnya menjadi materi yang dapat difahami, tidak akan berarti apa-apa bagi peserta didiknya. Maka dari itu adanya kualifikasi dan kompetensi guru yang harus dimiliki oleh guru di sekolah. Kinerja guru dalam tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran

di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. (Hamalik, 2009).

Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan kompetensi guru". Kompetensi pada dasarnya merujuk kepada seperangkat kemampuan yang terstandar yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas pokok secara professional (Karweti, 2010).

Kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu: 1) Kompetensi Kepribadian, 2) Kompetensi Pedagogik, 3) Kompetensi Sosial, dan 4) Kompetensi Profesional (Suyatno, 2008).

Kualifikasi guru dapat dipandang sebagai pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang mumpuni. Kualifikasi guru berbeda sesuai pada tiap tingkatnya. Baik itu guru PAUD/TK/RA sampai pada tingkat pendidikan menengah. Dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab IV Bagian Kesatu Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi Pasal 8 dan 9 yang dihimpuh oleh Redaksi Sinar Grafika (2005:7) sebagai berikut :

- a. Pasal 8. "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".
- b. Pasal 9. "Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat".

Selanjutnya, kualifikasi guru diperjelas kembali dalam Permendiknas Nomor 16 tahun 2007, Poin A berikut ini: Kualifikasi Akademik Guru Melalui Pendidikan Formal, yang mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar luar biasa/sekolah menengah luarbiasa/sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK). Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan

untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya (Aqib, 2008).

Dengan demikian, kinerja berarti adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian. Allah juga menganjurkan kepada hamba-Nya untuk senantiasa selalu bekerja demi mencari rezeki dan agar mendapatkan apa yang sepantasnya sesuai apa yang sudah dikerjakan. Sesuai dengan firman Allah dalam QS.At-Taubah ayat 105:

ط وَسُرُدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ قُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.²⁹ Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan pasti akan ada yang mengawasi. Oleh sebab itu dalam bekerja haruslah tekun dan giat agar memperoleh hasil yang baik.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, pertama ada variabel independen (variabel bebas) dan kedua variabel dependen (variabel terikat).

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen .

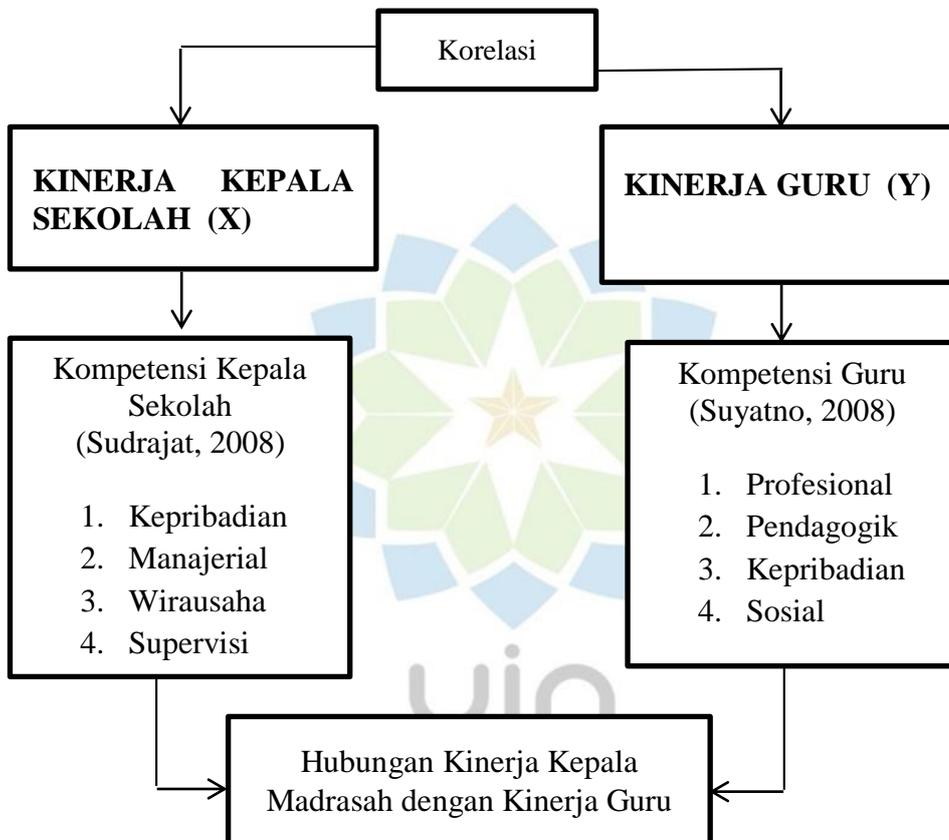
2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan uraian tersebut, skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Skema Hubungan Kinerja Kepala Masrasah dengan Kinerja Guru di MTS Swasta se-Kabupaten Sukabumi



Keterangan:

X : Kinerja Kepala Madrasah

Y : Kinerja Guru

→ : Hubungan Variabel yang terikat secara parsial atau sendiri

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan peneliti, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat diartikan

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan sintesa teori, dari hasil penelitian yang relevan, serta kerangka berfikir peneliti, maka penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru, maka dalam penelitian uji hipotesis ini dapat diperoleh sebagai berikut:

Ha : Terdapat hubungan secara positif dan signifikan antara kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi.

G. Kajian Pustaka Dan Hasil Penelitian Yang Relevan

Bagian ini menampilkan kajian pustaka dan hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu berkaitan dengan kinerja kepala madrasah dengan kinerja guru.

1. Penelitian yang dilakukan Uhar Suharsaputra (2008), dengan judul " Manajemen Pengembangan Kinerja Guru (Studi tentang Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Sistem Kompetensi terhadap Kreativitas dan Kerja Inovatif Guru) pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Kuningan". Berdasarkan hasil analisis data diperoleh temuan penelitian bahwa kepemimpinan Entrepreneur Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Sistem Kompetensi terhadap Kreativitas dengan koefisien diterminan 86,80% dan 55,80% untuk pengaruh terhadap Kinerja Inovasi Guru. Sementara itu secara keseluruhan Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Sistem Kompetensi terhadap kreativitas dan Kinerja Inovatif Guru diperoleh koefisien diterminan 56,70%.
2. Jurnal berjudul "*Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pembelajaran Pada SMK Sekabupaten Purwakarta*", karya Ade Mulyani. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa (1) pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran termasuk kategori sangat baik, (2) pengaruh kinerja guru terhadap mutu pembelajaran sangat baik, (3) pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran adalah sangat baik sebesar 47,6% dan sisanya 52,4% ditentukan oleh faktor lain pada SMK Sekabupaten Purwakarta.

3. Skripsi yang berjudul “ Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Negeri Lubuk Pakam”, karya Annisa Syafrianti. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa (1) Tipe kepemimpinan di MTs Negeri Lubuk Pakam berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 75,68. (2) Kinerja guru berada pada kategori 98,75 artinya bahwa sebesar 98,6% guru yang memiliki kinerja dalam tingkat sedang. (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTS Negeri Lubuk Pakam dengan koefisien korelasi sebesar 0,435 artinya hubungan diantaranya keduanya relatif sedang.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian ini yaitu: *pertama*, variabel penelitian ini adalah menggunakan satu variabel x yaitu kinerja kepala madrasah dan y yaitu kinerja guru; *kedua*, tempat penelitian dengan cakupan wilayah lebih luas dan tempat yang berbeda yaitu pada MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi, dengan judul “Hubungan Kinerja Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi”. Penelitian ini lebih difokuskan pada proses hubungan yang terjadi pada kinerja guru, maka variabel yang mempengaruhi hanya pada kepala madrasah. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, akan diketahui seberapa besarkah hubungannya dengan kinerja kepala madrasah di MTs Swasta Se-Kabupaten Sukabumi.