

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan tidak terlepas dari manajemen, secara sistematis kata manajemen yang umum digunakan saat ini berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Manajemen pendidikan adalah gabungan dari dua kata yang mempunyai satu makna yaitu “manajemen” dan “pendidikan”. Secara sederhana, manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai manajemen yang dipraktikkan dalam dunia pendidikan dengan spesifikasi dan ciri-ciri khas yang ada dalam dunia pendidikan (Machali, 2016).

T. Hani Handoko (1995) mengetengahkan bahwa manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk juga dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah. Sumber daya dalam hal ini kepala sekolah, dapat menjadi penentu keberhasilan suatu sekolah, sehingga banyak organisasi terus-menerus mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Werther dan Davis menyebutkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2009). Adapun menurut Simamora manajemen sumber daya manusia adalah

pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja (Sutrisno, 2009).

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam penyelenggaraan proses pendidikan seperti visi misi pendidikan hanya akan mampu berjalan dengan baik apabila tenaga pendidiknyanya menghasilkan kinerja yang baik. Suatu sekolah dikatakan berkualitas apabila hasil output yang diberikannya juga berkualitas dan *output* yang berkualitas bisa didapatkan apabila kinerja gurunya juga berkualitas (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2008).

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus didasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Maka dari itu faktor yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal mengajar (Susanto, Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, 2016).

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama

yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang yang mampu melakukan kerja, tetapi tidak mau melakukannya, ini juga tidak dapat menghasilkan kinerja. Jadi kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau prestasi/kemampuan yang diperlihatkan oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi target untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 September 2021 di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge sebagai salah satu sekolah yang berbasis agama di daerah itu. Peneliti menemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini kinerja guru di madrasah tersebut, yang mana masalah tersebut yaitu masih ada beberapa guru yang terlambat datang di sekolah dan bahkan kehadirannya di sekolah sangat jarang, hal ini tentunya berkaitan dengan kedisiplinan guru itu sendiri, kurangnya jumlah media pembelajaran yang disediakan oleh pihak sekolah, hal ini menyebabkan guru tidak mengembangkan materi pembelajaran yang kreatif dan masih ada beberapa guru yang lemah dalam penguasaan materi, struktur, dan konsep yang mendukung pelajaran. Selain itu, pelaksanaan kepemimpinan belum sesuai dengan hal yang diharapkan, hal tersebut terlihat dari kepala madrasah yang kurang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi guru maupun siswa di karenakan kepala madrasah yang apabila hadir ke madrasah hanya 2 atau 3 kali dalam seminggu, itupun terkadang datang karena adanya urusan mendesak atau adanya tamu yang ingin bertemu, tentunya dalam hal kinerja yang dilakukannya kurang maksimal, artinya tidak begitu tahu

keadaan apa yang terjadi di madrasah tersebut apabila ia tidak hadir setiap hari untuk mengetahui keberlangsungan proses pendidikan dan pengajaran.

Dari observasi awal yang dilakukan peneliti, bahwa implementasi manajemen peningkatan kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta boneoge masih dikatakan rendah, sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai kinerja guru agar diketahui apa yang menjadi masalahnya sehingga dapat diperbaiki dan dimaksimalkan kinerjanya. Observasi yang dilakukan oleh peneliti diperkuat dengan hasil wawancara awal peneliti dengan salah seorang guru yakni wali kelas 4 di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge terkait kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge:

"kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta boneoge masih dikatakan rendah, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah dan tidak hadir, hal ini bisa disebabkan oleh motivasi dari kepala sekolah itu sendiri yang jarang hadir di sekolah selain itu juga masih terkendala dengan kurang memadai sarana dan prasarana salah satunya perpustakaan". (Nurfia Abdul Rahman)

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, upaya yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu menyusun perencanaan yang tepat dengan menetapkan apa saja yang harus dikerjakan oleh guru, kapan pekerjaan itu harus dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya. Pelaksanaan sebagai tindak lanjut dari perencanaan yang telah ditetapkan agar tujuan dapat diwujudkan secara optimal dengan memperhatikan keseluruhan proses dimana terdapat stimulan motif kerja dari kepala sekolah serta perintah atau instruksi agar melaksanakan program yang telah direncanakan, petunjuk dan nasihat kepada guru dan tenaga kependidikan melalui keterampilan komunikasi sehingga dapat bekerja

dengan sungguh - sungguh untuk mencapai sasaran dan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru tersebut.

Manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasinya. Oleh sebab itu, yang menjadi perhatian saya adalah bagaimana bentuk manajemen kinerja guru di madrasah tersebut agar mendapat standar yang signifikan disaat semakin berkurangnya minat masyarakat untuk masuk ke sekolah swasta karena masyarakat sekarang berlomba-lomba masuk ke sekolah negeri.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan-permasalahan tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge”**

1.2 Fokus Penelitian

Dalam suatu penelitian kualitatif, peneliti harus mempunyai fokus masalah peneliti yang telah ditentukan, agar pembahasan dalam penelitiannya tidak melebar atau menyempit atau bahkan tidak sesuai dengan yang dimaksudkan dalam penelitian.

Penerapan manajemen di Madrasah diharapkan dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, penulis dapat mengemukakan fokus penelitian yakni : *“Penerapan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge”*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge?
2. Bagaimana bentuk pengorganisasian yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge?
3. Bagaimana bentuk pelaksanaan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge?
4. Bagaimana bentuk evaluasi kepala madrasah dalam menilai kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge
2. Untuk mendeskripsikan bentuk pengorganisasian yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge.
3. Untuk mendeskripsikan bentuk pelaksanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge
4. Untuk mendeskripsikan bentuk evaluasi kepala madrasah dalam menilai kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah terdiri dari dua macam yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis adalah sebagai berikut:

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kajian dibidang manajemen, khususnya implementasi manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Boneoge

2. Manfaat praktis adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan dapat memotivasi pengelola pendidikan sehingga program yang dilaksanakan dan fungsi manajemen berjalan secara baik, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta pemecahan masalah yang ditemukan.
- b. Memberikan acuan bagi pengelola pendidikan di instansi pendidikan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah.

1.6 Definisi Operasional

1. Implementasi Manajemen

Implementasi Manajemen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya manajer (Kepala Madrasah) dalam mengelola sumber daya madrasah dalam hal ini tenaga pendidik yang ada, dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagai tindakan nyata untuk lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru.

2. Kinerja guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti rencana kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja, motivasi kerja, dan penilaian pimpinan. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi aktivitas pembelajaran sehingga menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik di madrasah.

