

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang mengalami perubahan dan peningkatan yang sangat luar biasa, memberi tekanan pada setiap perilaku manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidupnya. Di bidang pendidikan, hal ini memunculkan kesadaran baru untuk merevitalisasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam rangka menyiapkan peserta didik dan generasi muda masa depan yang mampu merespons kemajuan IPTEK, serta kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

Peserta didik dan generasi muda sekarang merupakan sumber daya manusia (SDM) di masa depan yang hidup pada era global. Globalisasi juga memberikan penetrasi terhadap kebutuhan peserta didik maupun guru untuk mengkreasi model-model proses-proses pembelajaran secara inovatif, kreatif, menyenangkan, dan transformasional bagi pencapaian kecerdasan global, keefektifan, kekompakitan, dan karakter bangsa. Negara-negara yang berhasil mengoptimasi kecerdasan, menguasai IPTEK, keterampilan, serta karakter bangsanya akan menjadi pemenang.

Sebaliknya, bangsa-bangsa yang tidak bisa mewujudkannya akan menjadi pecundang.¹

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* berarti yang melakukan. Kata kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Dalam bahasa Arab manajemen diartikan *idaarah* yang berasal dari kata *adaara*, yaitu mengatur.² Sementara dalam kamus Inggris Indonesia karangan Jhon M. Echols dan Hasan Shadily management berasal dari akar kata *tomanage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan. Dari kata tersebut muncul kata benda manageman, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen.

Akhirnya, Management diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.³ Manajemen sendiri dalam *Kamus Bahasa Indonesia* diartikan dengan proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan atau penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.

Menurut Pakar, pengertian manajemen adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang orang. Adapun pengertian manajemen dalam

1 Monica Bramel Ari Azizah, "Korelasi Program Pengembangan Karir Guru Dengan Kinerja Guru Di SMK DARUSSALAM CIPUTAT", *Skripsi* (UIN SYARIF HIDAYATULLAH, JAKARTA, 2014), 1.

2 Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2008), Hal. .362

arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-qur'an.⁴ Firman Allah swt:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ
كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ (السَّجْدَةُ: ٥)

Artinya: "Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu" (QS. As-Sajadah:5)

Dari isi kandungan ayat diatas dapatlah diketahui bahwa Allah swt. adalah pengatur alam (*Al Mudabbir/manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt. dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah swt telah dijadikan khlalifah dibumi, Maka diaharus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

3 Husaini Usman, *Manajemen:Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),Hal. . 3
4 Ajat Rukajat dan Dwi Novidiantoko, *Manajemen Pembelajaran* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018)*objectives by the use of human being and other resources"*.⁵

Terry memberikan definisi: “ *Management is a distinct process consisting of planing, organizing, acuating and controlling, performed to determine and accomplish stated* ”

Maksudnya manajemen sebagai suatu proses yang jelas terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta melaksanakan sasaran/tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya dan sumber-sumber yang lainnya.

Beberapa pengertian manajemen diatas pada dasarnya memiliki titik tolak yang sama, sehingga dapat disimpulkan kedalam beberapa hal, yaitu:

1. Manajemen merupakan suatu usaha atau tindakan ke arah pencapaian tujuan melalui suatu proses
2. Manajemen merupakan suatu sistem kerja sama dengan pembagian peran yang jelas.
3. Manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik, dan sumber lainnya secara efektif dan efesien.

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Selain itu juga manajemen mencakup beberapa fungsi-fungsi : fungsi perencanaan (penetapan apa yang dilakukan),

fungsi Pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), fungsi penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), fungsi pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi dan pengelolaan konflik) dan fungsi pengawasan.

Guru sebagai unsur manusiawi dalam pendidikan merupakan sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah.

Guru harus bisa memberikan contoh bagi siswa atau peserta didik dari semua kegiatan pembelajaran yang diberikan oleh guru, karena setiap pembelajaran atau kegiatan yang diberikan akan dipraktikkan oleh siswa atau peserta didik di kehidupan sehari-hari. Dan jika seorang guru tidak bisa memberikan pengajaran dengan baik, dampaknya akan membuat siswa atau peserta didik yang seharusnya siswa itu tidak pernah melanggar aturan menjadi mengikuti apa yang dilakukan oleh gurunya. Seperti guru yang suka terlambat datang ke sekolah, guru yang suka izin tidak masuk kelas dan lain sebagainya.

5 Prof. Dr. H. Engkoswara Dan Dr. Hj. Aan Komariah, M.Pd., *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : ALFABETA, 2012), Hal. . 87

Seiring dengan perkembangan di dunia pendidikan proses pendidikan dalam manajemen pendidikan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang baik dan berkualitas, oleh karena itu pelaksanaan manajemen pendidikan di sekolah di kelola langsung oleh kepala sekolah.

Menurut Wahjosumidjo dalam Aedi Nur,(2016 :34) kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah No 28 tahun 1990 tentang pendidikan Dasar pasal 12 ayat (1) yang berbunyi bahwa “ kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”⁶

Berdasarkan penjelasan tersebut kepala sekolah sangat berpengaruh dalam menciptakan sekolah yang berkualitas. Aedi Nur (2016:1) mengemukakan bahwa Sekolah yang unggul adalah sekolah yang menunjukkan tingkat keefektifan tinggi dalam artian sekolah dapat mencapai visi, misi serta tujuannya diwujudkan dalam aktivitas sekolah

6 <https://ngada.org/pp281990.PP20282D19903A3APendidikan%20Dasar20prasekolah>

yang efektif dengan adanya daya dukung tinggi dari seluruh komponen sekolah. Daya dukung ini salah satunya ditunjukkan dari performa kerja kepala sekolah yang mampu mengelola sumberdaya manusianya serta performa kerja seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya yang bekerja secara profesional. Dalam Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 1992 pasal 3 ayat 3 dijelaskan bahwa “pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah”. Kepala sekolah sebagai salah satu pengelola satuan pendidikan juga disebut sebagai administrator, dan disebut juga sebagai manajer pendidikan.

Kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam mengkoordinasikan upaya bersama dalam mencapai tujuan pendidikan pada sekolah yang dipimpin, Tetapi kepala sekolah bukan merupakan satu-satunya yang bertanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan tersebut karena masih banyak faktor –faktor yang dibutuhkan untuk memenuhi tanggung jawab tersebut seperti para guru, staf karyawan sekolah, peserta didik dan lingkungan dalam proses pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah seyogyanya dapat memberikan pengaruh dalam menciptakan iklim kerja dan hubungan kondusif serta harmonis antara sumberdaya manusia disekitarnya. Oleh karena itu kemampuan, keahlian, kecakapan dalam memimpin sangatlah penting

untuk dimiliki seorang kepala sekolah demi menciptakan manajemen pendidikan yang efektif guna mencapai tujuan pendidikan.

Demi mencapai tujuan pendidikan tersebut tidak hanya membutuhkan kecakapan kepala sekolah dalam mengelola sumberdaya manusia disekolahnya tetapi juga membutuhkan peran tenaga pendidik yaitu guru yang dapat berinteraksi langsung dengan peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menentukan kualitas pembelajaran yang diciptakan dan menjadi tolak ukur terhadap tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Dalam UU RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “guru adalah pendidik professional 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. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa guru memiliki peranan strategis dalam proses pembelajaran yang tidak hanya mengenai penyaluran ilmu saja tetapi juga pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan dapat ditentukan oleh kualitas dan mutu guru tersebut. Karena guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia yang masih rendah.

Berbicara mengenai kinerja guru, menurut Aedi Nur (2016:136) guru merupakan suatu profesi yang mengarah pada pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan khusus, komitmen, dan tanggung jawab.

Supardi mengatakan bahwa:

kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa. Produk dari kompetensi dalam kinerja guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial” (Supardi, 2011:13).

Persepsi guru tentang pola manajerial kepala sekolah merupakan cara pandang guru terhadap pola manajerial kepala sekolah. Dalam Wahyudi (2009:68) menegaskan bahwa setiap manajer membutuhkan minimal tiga pola dasar. Ketiga pola tersebut adalah: (1) pola konseptual (*conceptual skill*); (2) pola kemanusiaan (*humanity skill*); (3) pola teknis (*technical skill*). Pola manajerial yang efektif akan membawa persepsi yang baik pula bagi guru sebagai bawahan kepala sekolah, oleh karena itu stigma positif perlu dibangun melalui pola manajerial yang digunakan oleh kepala sekolah agar kerjasama antara kepala sekolah dan guru dapat terjalin dengan baik. Dengan adanya kerjasama yang baik dan iklim kerja yang kondusif maka akan menumbuhkan motivasi tersendiri bagi guru untuk bekerja sesuai dengan porsinya.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.⁷

Seorang guru yang profesional akan memiliki berkemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan akan menganggap bahwa pekerjaan itu sangat penting dan merasaterpanggil untuk melaksanakan tugas tertentu. Oleh sebab itu, seorang guru tidak akan mempunyai kinerja yang baik tanpa didasari adanya motivasi kerja dari guru itu sendiri. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya guru yang kinerjanya kurang disiplin tidak mengikuti yang diterapkan di sekolah baik secara tertulis maupun tidak tertulis juga dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru. Seorang guru yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib. Seorang guru yang mengutamakan disiplin dalam bekerja berarti merupakan wujud dari moral kerja tinggi. Sedangkan profesionalisme mengandung pengertian kecakapan, keahlian dan disiplin. Jadi seorang guru yang profesional adalah seorang guru yang mampu menerapkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

7 Suwito Eko Pramono, "Kinerja Guru Sejarah: Studi Kausal Pada Guru-Guru Sejarah SMA DI KOTA SEMARANG", *Jurnal* (UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG Januari 2014)

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah kualitas hasil pendidikan disegenap jenjang dan jalur pendidikan yang masih belum memuaskan. Indikasi itu semakin menguat melalui hasil penelitian sejumlah pihak, bahwa pencapaian kualitas hasil pendidikan disegenap jenjang pendidikan masih memperhatikan. Guru sebagai ujung tombak berlangsungnya kegiatan belajar mengajar disekolah jelas memiliki peran dan fungsi penting sebagai sumber belajar, dan bahkan kerap kali mendominasi proses transformasi nilai ilmu pengetahuan dan lain-lainnya kepada anak didik. Dugaan sementara, kemampuan guru yang rendah akan menghasilkan pembentukan kualitas yang rendah pula terhadap peserta didiknya, yang lebih lanjut akan membawa pencapaian hasil pendidikan yang rendah dijenjang selanjutnya.

Kemampuan guru yang rendah berkonsekuensi terhadap prestasi belajar peserta didik/siswa yang rendah yang bukan terbatas pada penguasaan materi pelajaran semata, tetapi juga kreativitas yang diwujudkan. Mungkin saja penguasaan guru, terhadap bahan ajar atau materi pelajaran yang diberikan sudah cukup memadai, tetapi karena kekurangmampuan mengemasnya dalam kegiatan belajar mengajar pada peserta didik/siswa, mengakibatkan pelajaran dianggap miskin kreatif, monoton, membosankan, kurang menarik dan lain sebagainya yang akhirnya berujung dengan pencapaian hasil pendidikan yang

kurang memadai.

Berdasarkan hasil observasi sementara, penulis ketahui bahwa di SMK AL-HIKMAH Kabupaten Tangerang penulis rasakan masih banyak guru yang kurang disiplin, tugas dan fungsi guru belum dilaksanakan secara optimal, penerapan pola manajerial dan keterampilan yang belum dapat menyamakan persepsi, sehingga menimbulkan persepsi yang beragam pula pada guru sebagai bawahannya, Kurangnya kerjasama antara kepala sekolah dan guru masih belum dapat terjalin dengan baik, guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya Kurangnya motivasi kerja guru yang menyebabkan rendahnya kinerja guru, Kedisiplin yang sangat rendah, Sering melakukan penyimpangan dalam hal tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan Cenderung bersikap maunya sendiri.

Berdasar latar belakang masalah diatas, Maka peneliti ingin mencermati meneliti lebih mendalam lagi tentang **“Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) AL-HIKMAH Curug Tangerang?”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan peningkatan kinerja guru di SMK Al Hikmah Curug Tangerang?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru di SMK Al Hikmah Curug Tangerang?
3. Bagaimana Pengorganisasian peningkatan kinerja guru di SMK Al Hikmah Curug Tangerang?
4. Bagaimana monitoring dan evaluasi peningkatan kinerja guru di SMK Al Hikmah Curug Tangerang?

C. Fokus Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Maka penulis rasa perlu adanya fokus masalah yang akan diteliti, yang mana penulis hanya memfokuskan kepada satu masalah saja agar dari masalah yang satu dengan yang lainnya tidak tumpang tindih, Maka Penelitian ini difokuskan hanya pada masalah “Bagaimana pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru di SMK Al- Hikmah Curug Tangerang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas rumusan masalah dan fokus masalah maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan peningkatan kinerja guru di SMK AL-HIKMAH Kabupaten Tangerang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan peningkatan kinerja guru di SMK AL-HIKMAH Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui Pengorganisasian peningkatan kinerja guru di SMK AL-HIKMAH Kabupaten Tangerang.
4. Untuk mengetahui monitoring dan evaluasi kinerja guru di SMK AL-HIKMAH Kabupaten Tangerang.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan, baik untuk kepentingan pengembangan pengetahuan teoritis, akademis, dan praktis.

1. Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah kepustakaan kependidikan serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindak lanjuti hasil penelitian tentang Pengembangan karir Guru lembaga pendidikan islam.
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur bagi pengembangan kinerja guru lembaga pendidikan islam.

3. Untuk para mahasiswa hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk membangkitkan motivasi intrinsik dalam diri agar lahir semangat kuat yang berkelanjutan dalam belajar.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi kepada lima bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Pengertian Kinerja Guru, Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi kinerja Guru, Penilaian Kinerja Guru, kerangka berfikir, pengajuan hipotesis. Pengertian Mutu Pendidikan, Program Mutu Pendidikan, dan Peningkatan Mutu Pendidikan.

BAB III: Metodologi Penelitian Meliputi: waktu dan tempat penelitian, Pendekatan penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisa Data, Uji Keabsahan Data.

BAB IV : Deskripsi hasil penelitian yang meliputi: hasil penelitian, pembahasan penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan saran