

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia serta pembangunan nasional. Dalam konteks ini, guru memainkan peran vital sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan. Kinerja mengajar guru secara langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa. Oleh karena itu, manajemen pembinaan untuk meningkatkan kinerja mengajar guru menjadi aspek krusial dalam pengelolaan lembaga pendidikan (Darling-Hammond 2017).

Teori manajemen pendidikan menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam membina serta meningkatkan kinerja guru. Menurut Leithwood et al., kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru melalui berbagai mekanisme, termasuk pengembangan profesional, umpan balik konstruktif, serta penciptaan budaya sekolah yang mendukung (Leithwood, Harris, serta Hopkins 2020). Sergiovanni menyoroti bahwa kepala sekolah yang efektif tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga sebagai pemimpin instruksional yang aktif terlibat dalam peningkatan kualitas pengajaran (Sergiovanni 2015).

Kajian teoretis mengenai kinerja mengajar guru menunjukkan bahwa hal ini merupakan konstruk multidimensi yang mencakup penguasaan materi, keterampilan pedagogis, manajemen kelas, serta kemampuan untuk memotivasi siswa (Stronge 2018). Danielson mengembangkan kerangka kerja untuk pengajaran yang efektif yang meliputi empat domain: perencanaan serta persiapan, lingkungan kelas, instruksi, serta tanggung jawab profesional. Kerangka ini sering digunakan sebagai basis untuk evaluasi serta pengembangan guru (Danielson 2013).

Idealnya, kepala sekolah harus mampu mengimplementasikan strategi pembinaan yang komprehensif serta berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja

mengajar guru. Ini melibatkan penilaian kebutuhan yang akurat, perencanaan program pengembangan profesional yang relevan, pelaksanaan yang efektif, serta evaluasi dampak (Hallinger serta Murphy 2013). Selain itu, kepala sekolah seharusnya mampu menciptakan lingkungan kolaboratif dimana guru dapat saling belajar serta berbagi praktik terbaik.

Namun, realitas pada lapangan sering kali berbeda dari kondisi ideal tersebut. Masalah empiris yang sering ditemui termasuk keterbatasan waktu serta sumber daya untuk pembinaan guru, kurangnya keterampilan kepemimpinan instruksional pada kepala sekolah, serta resistensi terhadap perubahan pada kalangan guru (Fullan 2014). Di Indonesia, tantangan tambahan muncul dari sistem birokrasi yang kompleks serta beban administratif yang tinggi pada kepala sekolah, yang dapat mengalihkan fokus dari tugas pembinaan guru (Raihani 2018).

Manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pembinaan guru, terutama pada MTsN 2, MTsN 4, serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara. Salah satu permasalahan yang muncul adalah kurangnya intensitas supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah. Beberapa guru merasa bahwa evaluasi kinerja mengajar masih bersifat formalitas serta belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran pada kelas. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam mengajar.

Selain itu, keterbatasan pelatihan serta pengembangan profesional bagi guru juga menjadi tantangan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Di beberapa madrasah, pelatihan pedagogik serta penggunaan metode pembelajaran inovatif masih minim, sehingga banyak guru yang mengajar dengan metode konvensional tanpa adanya pembaruan dalam strategi mengajar mereka. Kurangnya fasilitas serta dukungan dalam pengembangan kompetensi ini menyebabkan pembelajaran menjadi kurang menarik serta kurang efektif bagi siswa. Faktor ini berdampak langsung pada hasil belajar siswa, yang

seharusnya dapat ditingkatkan melalui metode pembelajaran yang lebih interaktif serta sesuai dengan perkembangan zaman.

Pernmasalahan lainnya adalah rendahnya budaya kolaborasi serta komunikasi antara kepala madrasah serta guru dalam proses pembinaan. Beberapa guru mengeluhkan bahwa komunikasi dalam pembinaan masih bersifat satu arah, pada mana kepala madrasah lebih menekankan aspek administratif dibandingkan dengan aspek pengembangan profesionalisme guru. Selain itu, beban administratif yang tinggi juga menjadi hambatan bagi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan berbagai permasalahan ini, diperlukan strategi pembinaan guru yang lebih efektif serta berorientasi pada peningkatan kinerja mengajar pada madrasah, sehingga kualitas pendidikan pada MTs Negeri Hulu Sungai Utara dapat semakin meningkat.

Jika penelitian ini tidak dilakukan, maka penyebab dari variasi kinerja mengajar guru serta efektivitas pembinaan oleh kepala madrasah tidak akan dapat diidentifikasi secara akurat. Akibatnya, upaya peningkatan kualitas pendidikan pada madrasah mungkin tidak tepat sasaran serta tidak efektif. Selain itu, potensi untuk mengembangkan praktik terbaik dalam manajemen pembinaan guru yang sesuai dengan konteks madrasah pada Indonesia akan terlewatkan.

Oleh karena itu, penelitian tentang manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala MTs Negeri pada Kabupaten Hulu Sungai Utara ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan praktik kepengelolaan pendidikan serta peningkatan kualitas pembelajaran pada madrasah.

Berdasarkan masalah serta fenomena tersebut peneliti merasa penting untuk mengadakan penelitian dengan judul “Manajemen Pembinaan Guru Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Di MTs Negeri (Studi Kasus pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara pada Kabupaten Hulu Sungai Utara)”.

B. Perurnusan serta Pernbatasan Masalah

1. Perurnusan Masalah

Peraturan Pernerintah No. 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pernerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 54 ayat (1): Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan pada satuan pendidikan yang dipimpinnya, termasuk pembinaan profesionalisme guru. Regulasi ini menguatkan bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab langsung dalam membina serta meningkatkan profesionalisme guru guna mencapai efektivitas pembelajaran yang lebih baik.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan serta pelatihan serta melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 mencakup kegiatan pokok: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing serta melatih peserta didik, melaksanakan tugas tambahan.

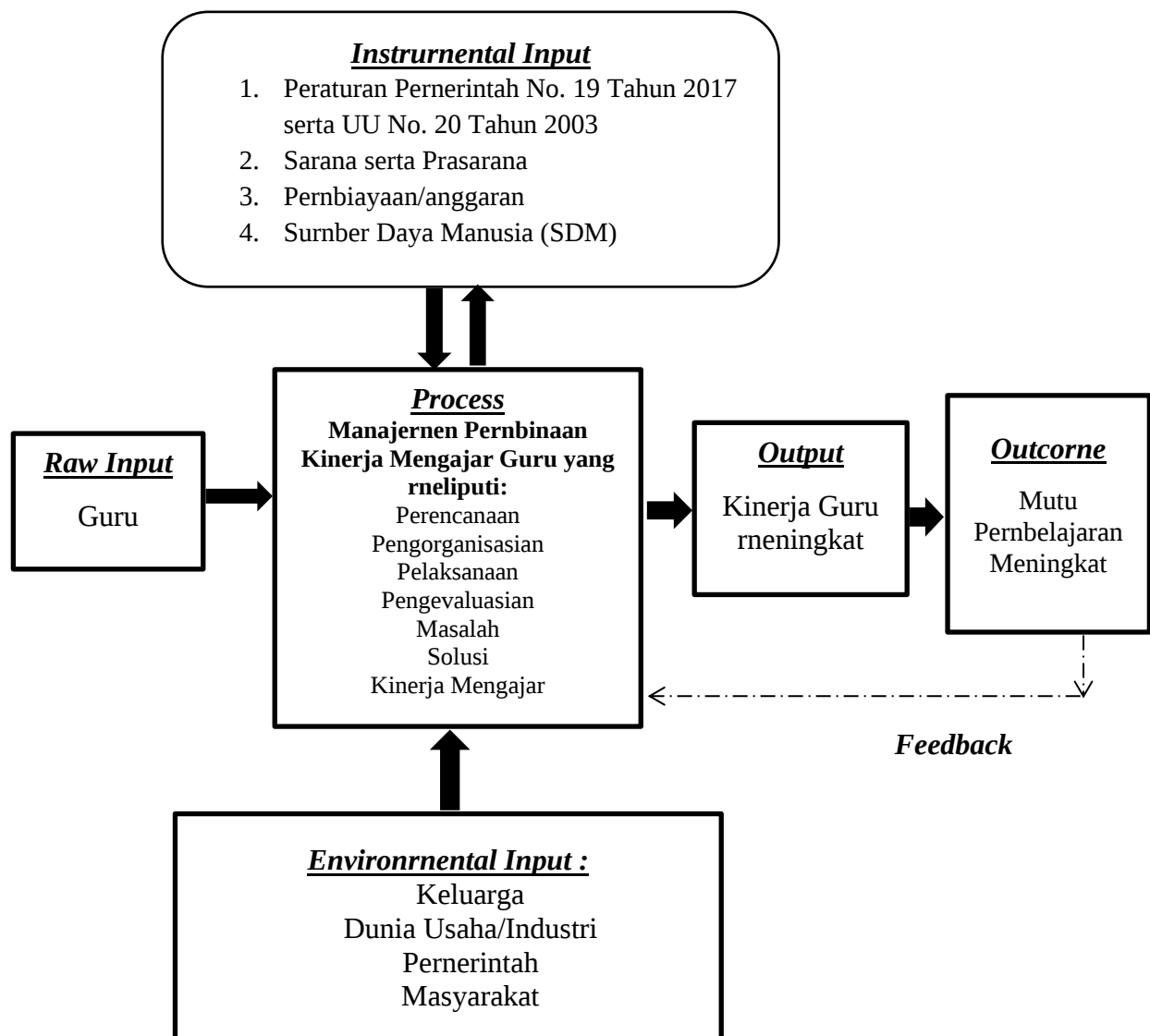
Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan dalam manajemen pembinaan guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar pada MTs Negeri 2, MTs Negeri 4, serta MTs Negeri 6 Hulu Sungai Utara. Beberapa permasalahan utama yang muncul pada lapangan antara lain:

- a. Supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah masih belum optimal, sehingga banyak guru merasa evaluasi yang dilakukan lebih bersifat formalitas serta tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.
- b. Kurangnya program pelatihan serta pengembangan profesional bagi guru menyebabkan terbatasnya inovasi dalam metode pembelajaran, yang berdampak pada rendahnya efektivitas pengajaran pada kelas.

- c. Minimnya fasilitas pendukung dalam proses pembelajaran, seperti kurangnya akses terhadap bahan ajar yang lebih modern, media pembelajaran interaktif, serta pelatihan berbasis teknologi yang dapat meningkatkan kompetensi guru.
- d. Rendahnya komunikasi serta budaya kolaborasi antara kepala madrasah serta guru dalam proses pembinaan, pada mana komunikasi yang terjalin lebih bersifat satu arah serta kurang memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan dirinya secara optimal.
- e. Beban administratif yang tinggi bagi guru menghambat mereka dalam fokus meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga metode pengajaran yang digunakan masih terkesan monoton serta kurang inovatif.
- f. Hasil pembelajaran siswa yang belum optimal akibat kurangnya variasi metode pembelajaran serta minimnya dorongan dari kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam konteks manajemen pembinaan, kepala madrasah seharusnya menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan/penggerakan), serta *controlling* (pengawasan) secara efektif. Namun, implementasi fungsi-fungsi tersebut masih belum berjalan optimal, sehingga diperlukan strategi pembinaan guru yang lebih komprehensif serta berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran pada madrasah.

Dari proses manajemen tersebut, maka akan menghasilkan *output* berupa kinerja guru meningkat, yang pada akhirnya akan menciptakan *outcome* mutu pembelajaran meningkat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema/bagan sebagai berikut:



Bagan 1.1. Perurnusan Msalah

Berdasarkan bagan perurnusan rmasalah pada atas, peneliti rmenjelaskan bahwa:

Raw Input adalah guru yang rnengajar pada rnadrasah yang akan dibina oleh kepala rnadrasah agar rnerniliki kernarnpuan dalarn rnenyajikan pernbelajaran yang bernnutu.

Proses adalah proses dalarn kegiatan rnanejernen pernbinan kinerja guru oleh kepala rnadrasah dalarn rneningkatkan rnutu pernbelajaran yang terdiri dari; perencanaan pernbinan kinerja guru oleh kepala rnadrasah dalarn rneningkatkan rnutu pernbelajaran, pengorganisasian pernbinan

kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, pelaksanaan pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, pengevaluasian pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, masalah manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, serta solusi manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Instrumental input adalah dasar hukum yang akan dijadikan sebagai dasar dalam melaksanakan manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, yaitu Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 54 ayat (1): Kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan pada satuan pendidikan yang dipimpinnya, termasuk pembinaan profesionalisme guru. Regulasi ini menguatkan bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab langsung dalam membina serta meningkatkan profesionalisme guru guna mencapai efektivitas pembelajaran yang lebih baik. UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan serta pelatihan serta melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Environmental input adalah masukan yang berasal dari luar yang dapat mempengaruhi manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Output adalah tujuan manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang dilaksanakan yaitu terciptanya kompetensi serta kinerja guru yang meningkat.

Outcorne adalah mutu pembelajaran yang meningkat yang diperoleh dari kegiatan manajemen pembinaan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Feedback adalah Sistem ini memiliki mekanisme umpan balik (*feedback*), yang memungkinkan evaluasi terhadap setiap tahapan proses. Umpan balik ini digunakan untuk memperbaiki serta meningkatkan elemen input maupun proses agar hasil (*output* serta *outcorne*) semakin optimal.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya masalah yang dirumuskan, maka peneliti membatasi masalah yang berkaitan dengan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru, meliputi (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, masalah serta solusi).

Berdasarkan pembatasan masalah pada atas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pada indikator sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Visi, Misi serta tujuan
 - 2) Materi pembinaan
 - 3) Teknik pembinaan
 - 4) Standar keberhasilan
- b. Pengorganisasian pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Rincian tugas
 - 2) Pembagian tugas
 - 3) Struktur organisasi
 - 4) Mekanisme kerja (SOP)
- c. Pelaksanaan pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Supervisi serta monitoring
 - 2) Penelitian tindakan kelas
 - 3) Sosialisasi
 - 4) Kerjasama serta koordinasi
 - 5) Pembinaan (rapat-rapat, tugas-tugas, kewajiban mengikuti MGMP)

- d. Pengevaluasian pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Tujuan evaluasi
 - 2) Kegiatan evaluasi
 - 3) Hasil evaluasi
 - 4) Tindak lanjut
- e. Masalah manajemen pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Masalah SDM
 - 2) Masalah keuangan/pembiayaan
 - 3) Masalah sarana serta prasarana
 - 4) Masalah kebijakan
- f. Solusi masalah manajemen pembinaan kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Solusi SDM
 - 2) Solusi keuangan/pembiayaan
 - 3) Solusi sarana serta prasarana
 - 4) Solusi kebijakan
- g. Kinerja mengajar guru meliputi:
 - 1) Pembuatan RPP
 - 2) Pembuatan silabus
 - 3) Penggunaan TIK
 - 4) Hasil belajar Siswa

C. Tujuan serta Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk mendeskripsikan serta menganalisis Manajemen Pembinaan Peningkatan Kinerja Mengajar Guru Oleh Kepala MTs Negeri pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.

b. Tujuan Khusus

Untuk mendeskripsikan serta menganalisis;

- 1) Perencanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 2) Pengorganisasian pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 3) Pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 4) Evaluasi pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 5) Masalah manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 6) Solusi masalah manajemen pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.
- 7) Kinerja mengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan konsep manajemen pembinaan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat memberikan manfaat untuk;

1) Pemerintahan Agama Kabupaten

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam pengambilan kebijakan untuk memaksimalkan pembinaan peningkatan kinerja guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

2) Pengawas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengawas dalam melakukan pembinaan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

3) Kepala madrasah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam upaya perbaikan tentang pelaksanaan pembinaan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

4) Guru

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan pengalaman serta pengetahuan tentang pelaksanaan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

5) Siswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dalam meningkatkan minat siswa dalam belajar.

6) Peneliti lainnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta referensi terhadap penelitian yang relevan.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana perencanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
2. Bagaimana pengorganisasian pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
3. Bagaimana Pelaksanaan pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
4. Bagaimana evaluasi pembinaan peningkatan kinerja mengajar guru oleh kepala madrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?

5. Bagairnana rnasalah rnanajernen pernbinaan peningkatan kinerja rnengajar guru oleh kepala rnadrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
6. Bagairnana solusi rnasalah rnanajernen pernbinaan peningkatan kinerja rnengajar guru oleh kepala rnadrasah pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?
7. Bagairnana kinerja rnengajar guru pada MTsN 2, MTsN 4 serta MTsN 6 Hulu Sungai Utara?