

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan zaman, lembaga pendidikan menjadi semakin berkembang dan berkualitas, madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Namun dewasa ini madrasah masih mencari bentuk sempurna atau ideal. Karena madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang tumbuh dan berkembang dari akar budaya masyarakat Indonesia. Umumnya, madrasah mempunyai model dan karakteristik yang sangat tradisional baik sistem kelembagaan maupun sistem pembelajarannya. Sehingga madrasah dalam menghadapi dunia globalisasi dewasa ini, dituntut meningkatkan produktivitas yang maksimal dan bermutu. Dalam melaksanakan hal itu maka diperlukannya fungsi manajemen, Menurut *Stooner* manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumberdaya – sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.¹ Fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pembinaan dan evaluasi harus diaplikasikan pada setiap elemen madrasah, seperti: kurikulum, pendidik, administrator dan anak didik.

Dari penjelasan diatas, adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Sehingga dalam hal ini profesionalitas guru sangatlah diperlukan. Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1, Guru adalah pendidik profesional 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.²

¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 11.

² Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1, ayat 1.

Guru dalam membimbing, mendidik, melatih, mengarahkan serta menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Sehingga dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Guru profesional berarti guru yang bermutu yaitu guru yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitas sebagai seorang pendidik. Guru yang memiliki kemampuan akademis dan profesional akan mampu mendidik anak didiknya dengan baik dan diharapkan mampu membekali anak didiknya dengan nilai-nilai luhur yang bertujuan agar nantinya dimasa depan mampu mempersiapkan diri dan berperan dalam masyarakat sesuai bakat dan kemampuannya.

Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya madrasah mempunyai SDM pendidikan, baik pendidik maupun lainnya untuk bekerja secara optimal. Hal ini jelas berakibat pada perlunya melakukan pengembangan melakukan pengembangan SDM yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi, ataupun tuntutan lingkungan eksternal yang semakin kompetitif di era globalisasi dewasa ini. Perlu diingat bahwa kompetisi menuntut kualitas SDM yang makin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan kinerja yang inovatif serta siap dan mampu dalam menghadapi ketatnya persaingan.

Pengembangan SDM pendidik/guru menjadi faktor yang akan sangat menentukan dalam mendorong kinerja guru agar semakin meningkat. Peningkatan tersebut tidak hanya berimplikasi kuantitas, namun juga kualitas yaitu bagaimana kinerja mereka dilaksanakan. Dalam konteks perubahan dewasa ini, kinerja inovatif sebagai tuntutan yang makin mendesak untuk dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era globalisasi dewasa ini.³

³Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2010), hlm. 156-157.

Peningkatan profesionalisme memberikan dampak positif bagi lembaga-lembaga pendidikan secara langsung maupun tidak langsung serta memberikan nilai tambah bagi lembaga tersebut. Jika profesionalitas guru dapat dipahami dan dihayati maka tugas guru akan berjalan dengan baik.⁴ Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat sesuai dengan konteks organisasi sekolah.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Adapun menurut Armstrong manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Sedangkan menurut Bacal, manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung.⁵

Beberapa masalah yang terjadi di sekolah dalam meningkatkan profesional guru yaitu bisa dilihat dari sistem manajemen yang diterapkannya. Seringkali perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesional hanya sebatas pada perbaikan sistem penggajian dan tunjangan saja, sementara prestasi kerja dan pengembangan profesi mereka kurang diperhatikan, sehingga guru tidak dapat mengembangkan dan meningkatkan prestasinya. Dalam hal ini akan berdampak pada rendahnya *output* yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tersebut, karena berdampak pada kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta kinerja guru dalam disiplin tugas di sekolah. Jadi

⁴ Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Prismashopie, 2004), hlm. 156.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), hlm. 8.

kinerja guru yang profesional dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang dilaksanakannya, guru harus mampu menunjukkan bahwa guru mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Dalam upaya mengatasi problem guru, maka perlu adanya manajemen kinerja karena untuk meningkatkan efektifitas lembaga, memotivasi guru dan karyawan, mendukung pelaksanaan TQM, dan terutama untuk meningkatkan profesional guru. Dalam hal ini kepala sekolah adalah orang yang paling berwenang untuk mengambil kebijakan pendidikan. Sehingga manajemen kinerja harus mendapatkan perhatian serius dari kepala madrasah. Karena untuk mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan kinerja guru yang baik. Dengan adanya kinerja guru dalam pembelajaran, maka hasil yang menentukan dari suatu proses pendidikan adalah pendidik itu sendiri. Manajemen kinerja memfokuskan diri pada upaya untuk menjadikan kinerja sebagai pusat perhatian dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Mulyasa sebagai berikut; (1) penyetaraan para guru-guru yang memiliki kualifikasi D III agar mengikuti penyetaraan S1/ Akta IV, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya, (2) mengikutsertakan guru-guru dalam forum ilmiah seperti seminar dan pelatihan, (3) meningkatkan profesionalisme guru melalui KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan (4) meningkatkan kesejahteraan guru.⁶

Hal itulah yang dilakukan di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus dalam mempertahankan keprofesionalan guru di tengah perkembangan pendidikan yang maju ini. Sehingga output yang dihasilkan memiliki sikap kreatif, inovatif dll. Sebagai bukti terdapatnya peserta didik yang berprestasi, masuknya peserta didik ke berbagai perguruan tinggi dll. Meski terdapat berbagai lembaga pendidikan yang setingkat dalam lokasi yang sama, MA

⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 78.

Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus mampu bertahan dan memenangkan persaingan yang ketat antar sekolah. Keberhasilan itu tidak terlepas dari usaha pihak sekolah dalam memperbaiki sistem manajemen di madrasah satu persatu.

Adanya berbagai upaya yang dilakukan pihak MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus dalam berbagai sistem, salah satunya yaitu manajemen kinerja untuk meningkatkan profesionalitas guru seperti dengan selalu memberikan pembinaan, pengarahan dan motivasi untuk selalu meningkatkan kualifikasi akademiknya yaitu dengan cara studi lanjut, mengirim dalam forum karya ilmiah, KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya, dan lain sebagainya. Karena dalam keberhasilan *output* dan *input* yang selalu meningkat tidak terlepas dari kinerja guru yang baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti paparkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain:

1. Bagaimana perencanaan kinerja guru dalam meningkatkan profesionalitas guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus?
3. Bagaimana evaluasi kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Mendeskripsikan perencanaan kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus?
2. Mendeskripsikan pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus?
3. Mendeskripsikan evaluasi kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus?

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Yaitu memberikan kontribusi pemikiran khususnya tentang pentingnya manajemen kinerja dalam meningkatkan profesionalitas guru. Serta tidak menutup kemungkinan akan diadakan penelitian lebih lanjut sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang semakin maju dari pihak yang berkompeten.

2. Secara praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu atau bermanfaat untuk memperluas pemahaman tentang manajemen kinerja guru, yang pada akhirnya bisa menjadi dasar kebijakan untuk peningkatan profesionalitas guru. Selain itu juga dapat menjadi upaya perbaikan dan peningkatan untuk mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru di MA Nahdlatul Muslimin Undaan Kudus.