

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu proses yang berupaya meningkatkan kualitas kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi mencapai perkembangan dan pembangunan bangsa. Pendidikan selalu menjadi focus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan, karena pendidikan mencakup kepentingan semua orang. Pendidikan memerlukan peningkatan, perbaikan, dan pengembangan untuk memnuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

Pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa:

*“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara”.*¹

Peranan pendidikan tersebut akan terealisasi dalam suatu lembaga pendidikan khususnya sekolah yang secara formal dapat menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas. Maka proses pembelajaran di sekolah perlu lebih diperhatikan.

Sekolah sebagai salah satu bentuk organisasi, yang didalamnya terdiri dari jabatan-jabatan unit kerja (kepala sekolah, komite sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa, dan lain sebagainya), yang kesemuanya dituntut untuk melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Sekolah sebagai lembaga atau institusi pencetak generasi bangsa, ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

¹ UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1

Dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.²

Dari pemaparan di atas bahwa kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuatan dan kewenangan dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah berperan dalam pemberdayaan seluruh komponen pendidikan. Satu hal penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi untuk menciptakan dan membina hubungan dengan pegawainya dalam organisasi yang ia pimpin. Komunikasi yang diterapkan dengan baik membantu terjalinnya hubungan kerja dan hubungan antar pribadi yang baik dan harmonis di tiap personil yang ada di sekolah.

Mulyasa menyatakan bahwa:

*“Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memperdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.”*³

Menurut pemaparan di atas maka untuk merealisasikan peran dan fungsinya sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan kemampuan tersebut maka kepala sekolah dapat menyampaikan gagasan atau informasi, melakukan bimbingan dan pengarahan, meyakinkan kepada semua pihak tentang program yang akan dijalankan, sehingga mampu terjalin kerjasama dan menciptakan koordinasi yang kuat. Selain itu, melalui komunikasi kepala sekolah dapat memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik lainnya yaitu guru dalam meningkatkan profesinya.

² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), 25.

³ Ibid., 103,

Salah satu keterampilan berkomunikasi adalah keterampilan berkomunikasi secara interpersonal. Keterampilan ini membantu kepala sekolah dalam menciptakan hubungan dengan personil sekolah. Apabila dibandingkan dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya, maka komunikasi interpersonal dinilai ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini, dan perilaku orang. Senada yang diungkapkan oleh Onong. U. Effendy bahwa “Jika dibandingkan dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya. Komunikasi interpersonal dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikan”.⁴ Sistem komunikasi dalam organisasi yang dijalankan dengan baik dan efektif akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi interpersonal yang dilakukan dalam suatu lembaga dapat membantu dalam menciptakan dan menumbuhkan efektivitas peran setiap personal yang ada di dalam lembaga tersebut. Dengan adanya efektivitas kerja personil dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan lembaga/sekolah. Personil yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan lembaga adalah kinerja kepala sekolah yang di lembaga tersebut memiliki peranan sebagai pemimpin tertinggi dan memiliki kekuasaan yang besar dalam lembaga tersebut.

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu sekolah sangat tergantung dari kualitas kepala sekolah itu sendiri. Kepala sekolah yang tidak mampu memanfaatkan komunikasi yang ada maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Dari paparan di atas dapat kita lihat bahwa guru menjadi suatu komponen yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru menjadi suatu komponen yang perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari pada komponen lainnya, karena guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan suatu pendidikan.

⁴ Onong. U. Effendy, *Komunikasi Administrasi dan anajemen*, Bandung: PT. Rosda, (2000), 61.

Dimana guru merupakan ujung tombak kesuksesan pendidikan, karena maju mundurnya kemajuan pendidikan berada di tangan seorang guru.

Kinerja guru merupakan adanya kemampuan dan sikap yang perlu dimiliki oleh seorang guru dalam menguasai kurikulum dan perangkat pengajaran seperti: merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program pengajaran, memiliki motivasi dan juga disiplin yang tinggi.

Kinerja guru tidak lepas dari campur tangan kepala sekolah. Kepala sekolah yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja para guru. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepala sekolah tidak akan lepas dalam pemakaian komunikasi interpersonal agar lebih terjalin suasana nyaman yang dapat meningkatkan kinerja setiap personil terutama kinerja guru.

Secara empirik, tidak selamanya komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dengan personil sekolah lainnya berjalan dengan harmonis sesuai dengan yang diharapkan. Terkadang menimbulkan suasana sekolah yang dirasakan menjadi kurang nyaman dikarenakan komunikasi yang dijalankan di sekolah ini terasa kaku. Hal tersebut ditunjukkan misalnya dengan kurangnya guru dalam melakukan komunikasi dengan sesama guru, kepala sekolah maupun dengan personil lainnya. Koordinasi kerja yang kurang baik, bahkan kinerja yang kurang optimal dari seluruh personil sekolah.

Dalam kenyataannya dilapangan, fenomena yang muncul menunjukkan bahwa sistem komunikasi yang terjalin di sekolah kurang terbina dengan baik. Hal yang sering kali muncul dalam permasalahan komunikasi adalah kepala sekolah kurang menjalankan tugasnya dengan baik seperti penyampaian informasi yang tidak utuh, lebih menekankan pribadi kepala sekolah dan kurang memperhatikan kepentingan para guru untuk didengarkan. Sebagian kepala sekolah masih menganggap remeh komunikasi interpersonal sehingga kurangnya terjalin keharmonisan antar personil.

Kurangnya komunikasi di lingkungan MTs ini dilihat dari masih adanya sebagian guru yang tidak merasa nyaman berkomunikasi dengan kepala sekolah, kepala sekolah yang kurang mampu mengambil hati para guru sehingga rasa kekeluargaan yang harus ada di lingkungan sekolah masih kurang terjalin dan kepala sekolah yang masih kurang pemahamannya mengenai dasar-dasar dalam berkomunikasi.

Berdasarkan dari pemikiran di atas dapat diambil kesimpulan sementara bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah penting dalam menunjang terjadinya peningkatan kinerja guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Oleh karena itu, untuk membuktikannya diperlukan penelitian mengenai: ***“Kompetensi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs. Irsyadul Ibad Dempo Barat Pasean Pamekasan”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompetensi kepala madrasah di MTs. Irsyadul Ibad Dempo Barat Pasean Pamekasan?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs. Irsyadul Ibad Dempo Barat Pasean Pamekasan?
3. Bagaimana hubungan kompetensi kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs. Irsyadul Ibad Dempo Barat Pasean Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui kompetensi kepala madrasah di MTs. Irsyadul Ibad Dempo Barat Pasean Pamekasan.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MTs. Irsyadul Ibad Dempo Barat Pasean Pamekasan.

3. Untuk mengetahui hubungan kompetensi kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs. Irsyadul Ibad Dempo Barat Pasean Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam ilmu administrasi pendidikan.
2. Bagi pihak lapangan atau lembaga, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membuka masukan yang berarti bagi pihak sekolah sebagai bahan kajian peningkatan kinerja guru dengan menggunakan metode komunikasi interpersonal sehingga sekolahnya turut meningkat.
3. Bagi dunia pendidikan pada umumnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan dan sumber inspirasi untuk lebih memperdalam permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dicantumkan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang terdahulu sehingga tidak terjadi plagiasi (penjiplakan) karya dan untuk mempermudah fokus apa yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN Kota Blitar oleh Khozin,⁷ mengkaji kepala sekolah sebagai motivator dan upervisor, profesionalisme guru di pengaruhi kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin, administrator, mediator, dan motivator. Hasil penelitiannya: profesionalisme kinerja guru tidak sepenuhnya di pengaruhi kinerja kepala sekolah, terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhinya

antara lain, Gaji, Latar belakang pendidik, sosial ekonomi, suasana lingkungan dan suasana tempat kerja. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan.⁵

profesionalisme guru di MTS Surya Buana oleh Huri'in.⁸ Mengkaji kepala sekolah sebagai pemimpin, administrator, mediator, dan motivator. Dengan hasil penelitian: kunci sukses kepemimpinannya adalah komunikasi, ketulusan dan jalinan kerja sama dengan relasi kerja, komitmen yang tinggi dan familiar.⁶ Meningkatkan kompetensi guru dengan menguasai 2 bahasa yaitu bahasa Arab dan bahasa Inggris. meningkatkan kualitas pembelajaran dengan menggunakan berbagai metode yang menyenangkan dan mencerdaskan, dan kepala sekolah dalam membina guru menggunakan pendekatan yang mengarah pada perilaku situasional.

F. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman (missunderstanding) terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini, penulis perlu memberikan pengertian operasional terhadap istilah yang digunakan. Adapun istilah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Kompetensi Kepala Madrasah**, adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh kepala madrasah”.
2. **Kinerja Guru**, Natawijaya berpendapat bahwa “Kinerja guru merupakan seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya”.⁷ Jadi, kinerja guru dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang dipakai oleh guru ketika ia melakukan kegiatan belajar mengajar kepada siswa secara optimal dan penuh tanggung jawab dengan melakukan serangkaian kegiatan yang

⁵ 7 Khozin, 2007. *Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN Kota Blitar*. Skripsi PPs UIN Malang.

⁶ 8 Huri'in, 2007. *Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTS Surya Buana*. Skripsi PPs UIN Malang.

⁷ Natawijaya, Rahman, *Peran Guru Dalam Bimbingan Di Sekolah* (Bandung: CV. Abardin, 1998), 22.

harus dilalui seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan program pengajaran dan evaluasi program pengajaran.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian skripsi ini disusun dalam 5 (lima) bab pokok bahasan, dengan Sistematika sebagai berikut:

Bab Satu Pendahuluan. Berisi tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan definisi operasional.

Bab Dua Landasan Teori. Berisi tentang: Tinjauan tentang Komunikasi Kepala Sekolah, Tinjauan Tentang Kinerja Guru dan Tinjauan Tentang Kompetensi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs. Irsyadul Ibad Dempo Barat Pasean Pamekasan.

Bab Tiga Metode Penelitian. Berisi tentang: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Kehadiran Peneliti, Sumber Data, Prosedur Pengumpulan Data, teknik analisis data, Pengecekan Keabsahan Data dan Tahap-tahap Penelitian, Paparan data dan Temuan penelitian.

Bab Empat Pembahasan tentang kompetensi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs irsyadul ibad Dempo barat pasean pamekasan

Bab Lima Berisi Penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.