

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan tersebut terdapat berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2010), Mulyani (2013), dan Mardiyoko (2013) antara lain menemukan bahwa: (1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, (3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan (4) kesejahteraan guru yang belum memadai. Jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan dimaksud antara lain: (1) kemampuan

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal, (2) kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap siswa, (3) rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa terutama di tingkat dasar.

Perbedaan kompetensi dan kemampuan tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan umumnya dan mutu pembelajaran khususnya. Bahkan menurut Danim (2006: 168), “salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru, dan bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi guru.

Berbicara tentang persoalan mutu pendidikan, sebenarnya telah lama disorot dari berbagai perspektif dan cara pandang. Hasilnya mutu pendidikan belum sesuai dengan harapan. Banyak faktor yang bertalian dengan hal itu, salah satu diantaranya ialah faktor guru. Seperti dikemukakan oleh Sukmadinata (Musfah, 2011: 4) mengatakan “selain masih kurangnya sarana dan fasilitas belajar, adalah faktor guru”. Selain guru belum bekerja dengan sungguh-sungguh, kemampuan profesional guru juga masih kurang, bahkan guru belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek kinerjanya yang standar. Hal ini menurut Sanusi (2007: 17), karena guru belum memiliki “keahlian dalam isi dari bidang studi, pedagogis, didaktik dan metodik, keahlian pribadi dan sosial, khususnya

berdisiplin dan bermotivasi, kerja tim antara sesama guru, dan tenaga kependidikan lainnya”. Upaya Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Pendidikan Nasional dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan Kementerian Agama (Kemenag) sebetulnya telah melakukan berbagai usaha untuk memecahkan persoalan-persoalan di atas, antara lain, melalui berbagai pelatihan, peningkatan kompetensi guru, penataran, dan penelitian. Namun, dalam kenyataannya masih ada sejumlah persoalan mendasar yang perlu dipecahkan dengan segera, misalnya, rendahnya mutu guru di berbagai jenis dan jenjang pendidikan, baik di lembaga-lembaga pendidikan yang dikelola oleh Kemendiknas maupun di lembaga-lembaga pendidikan yang dikelola oleh Kemenag.

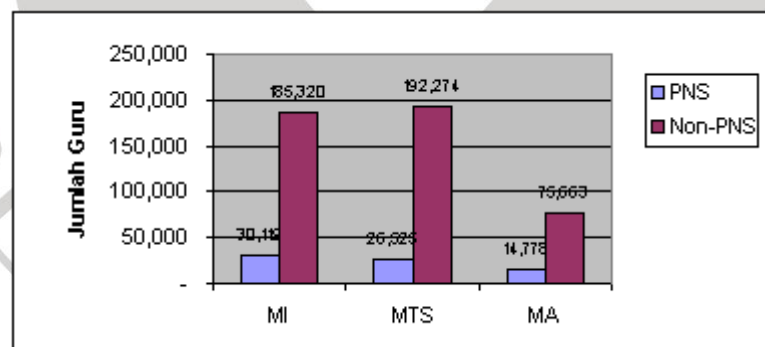
Selain itu, pendidikan guru juga masih rendah. Berdasarkan data Ditjen Penjamin Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) bahwa “hingga tahun 2007 di jenjang pendidikan menengah, guru Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berkualifikasi S1 baru mencapai 83,34 % dan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 77,53 %”. (KOMPAS, 11 April 2009). Jika mutu kualifikasi guru rendah, maka mereka akan sulit dan/atau kalah berkompetisi dengan guru yang lebih bermutu, sehingga berakibat hilangnya kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selain rendahnya kualifikasi guru, kemampuan profesionalnya juga rendah, hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya nilai rata-rata nasional Uji Kompetensi Guru, yaitu hanya 43,82 (Tempo, 3 Agustus 2012). Hal ini menunjukkan bahwa guru sebagai faktor di dalam proses pembelajaran, sampai saat ini masih memiliki permasalahan yang belum tuntas.

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Persoalan rendahnya kualitas guru, bahkan dengan kondisi yang lebih memprihatinkan, terjadi juga di lingkungan Kementerian Agama. Sebanyak 60% guru madrasah, baik Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA) tidak memiliki kualifikasi akademik yang memadai sebagai guru; sebanyak 20% guru “salah kamar”, yaitu mengajar di luar bidang keahliannya, dan dari seluruh guru hanya 20% yang layak dari segi kualifikasi pendidikannya. Lebih jelasnya berdasarkan data dari Direktorat Pendidikan Madrasah Kementerian Agama, guru yang mengajar pada madrasah dari tingkat MI hingga MA berjumlah 524.679 yang terdiri dari Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 71.422 (13.61%) dan guru Non-PNS sebanyak 453.257 (86.39%). Banyaknya jumlah guru Non-PNS karena banyaknya lembaga madrasah yang berstatus swasta yang langsung dikelola oleh masyarakat.



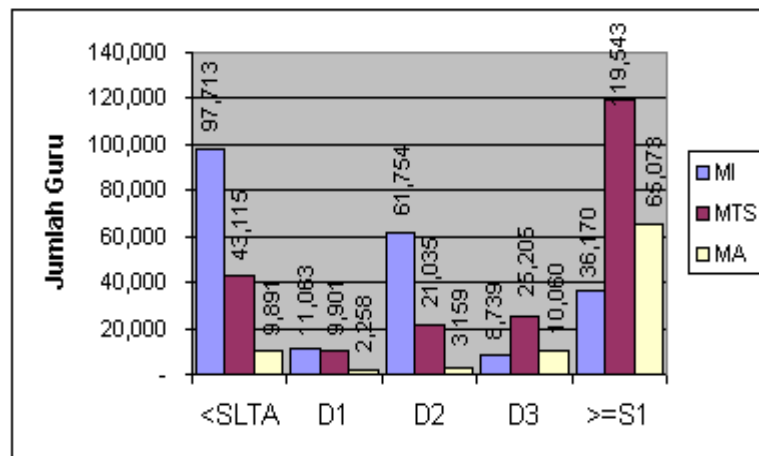
Gambar 1.1. Jumlah Guru berdasarkan Status Kepegawaian

Kualifikasi pendidikan guru madrasah di lingkungan Kementerian Agama sampai saat ini juga masih relatif rendah. Hal ini terlihat pada gambar dibawah ini.

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Gambar 1.2 Kualifikasi Pendidikan Guru.

Berdasarkan gambar di atas pada tingkat MI, kualifikasi guru sebagian besar berada pada SLTA dan D2. Tingkat MTs dan MA masih ditemukan cukup banyak kualifikasi pendidikan guru yang belum mencapai S1 atau lebih. Hal tersebut menjadi suatu persoalan yang harus diatasi oleh pemerintah untuk meningkatkan kualifikasi akademik dari guru madrasah itu sendiri.

Beberapa studi tentang guru (Rahardja, 2004; Inayatullah, 2011; dan Yasnawati, 2013) mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan profesional guru, komitmen, disiplin dan motivasi, kinerja guru juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu pula, Smith (2003:292) mengatakan bahwa kinerja merupakan "*output derive processes, human or other wise.*" Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Bacal (2005:3) kinerja adalah "proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan antara seorang guru dan siswa". Dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. Lebih lanjut, Bernardin & Russel (2010: 379) mengatakan bahwa kinerja merupakan "hasil yang diperoleh berdasarkan tugas/fungsi tertentu dalam periode tertentu". Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan
Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal.

Kinerja guru yang belum optimal menurut Mardiyoko *et al.* (2013: 85) bisa dilihat antara lain; 1) suka mangkir kerja, 2) meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, 3) malas bekerja, 4) banyaknya keluhan guru, 5) rendahnya prestasi kerja, 6) rendahnya kualitas pengajaran, 7) indisipliner, dan gejala negatif lainnya. Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja.

Realitas lain dengan kondisi yang hampir sama juga terjadi di lingkungan Madrasah Aliyah di Kotamadya Yogyakarta pada saat penulis melakukan observasi pendahuluan, yaitu kinerja guru madrasah menunjukkan permasalahan antara lain: 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) dan masih diketemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan.

Kinerja guru memang merupakan sesuatu yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor. Sejalan dengan itu, Mathis dan Jackson (2010:247) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu, termasuk kinerja guru antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya, kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Madrasah sebagai subsistem dari sistem pendidikan nasional saat ini sedang mengalami reposisi dan berubah statusnya, tidak lagi hanya dipandang sebagai institusi pendidikan keagamaan, melainkan menjadi sekolah berciri khas Islam. Dengan demikian, madrasah memiliki kedudukan yang sama dengan sekolah-sekolah umum lainnya. Adanya reposisi fungsi dan peran madrasah tersebut mengakibatkan “di satu sisi madrasah harus memberikan materi-materi esensial keislaman, tetapi di sisi lain juga mendapatkan beban yang cukup berat, yaitu memberikan kurikulum sekolah umum yang setingkat secara penuh” (Azra, 2002:36).

Persoalan-persoalan di atas juga terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah seluruh guru Madrasah di DIY pada tahun 2004 adalah 4.194 orang guru. Jumlah tersebut merupakan jumlah guru secara keseluruhan yang meliputi Kota Yogyakarta, Sleman, Bantul, Kulon Progo dan Gunung Kidul. Dari sejumlah 4194 orang guru madrasah tersebut masih banyak yang belum memenuhi syarat sebagai pendidik sebagaimana diatur dalam perundang-undangan pendidikan di Indonesia. **Abdul Majid, 2013**

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Untuk madrasah negeri; MIN 77%, MTsN 34%, MAN 29% yang belum memenuhi kualifikasi, sedangkan untuk madrasah swasta; MIS 81%, MTs 43% dan MAS 29% (Data Kantor Wilayah Kemenag DIY tahun 2004).

Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta merupakan madrasah yang berada di Kota Yogyakarta yang terdiri dari dua Madrasah Aliyah Negeri, yaitu Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 dan MAN 2, dan empat Madrasah Aliyah Swasta, yaitu Madrasah Aliyah Muallimin Muhammadiyah, Madrasah Aliyah Muallimat Muhammadiyah, Madrasah Aliyah GedongTengen, dan Madrasah Aliyah Nurul Ummah. Saat ini Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta mengalami permasalahan dengan masih adanya kualifikasi guru yang belum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, yaitu sebanyak 19 orang dari 275 orang guru, atau sekitar 6,91 %. Selain itu, *mismatched teachers*, yaitu guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya juga masih ditemukan, di MAN 1 dan MAN 2 misalnya masih ditemukan sekitar 4,65 % guru yang ‘salah kamar’. Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah kinerja para guru Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta sekarang belum juga menunjukkan hasil yang maksimal dengan masih rendahnya prestasi yang dicapai oleh siswa.

Perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus dan berkelanjutan terhadap kondisi guru di atas mutlak diperlukan agar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang diharapkan. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas mustahil dapat terjadi dan tersedia dengan sendirinya, melainkan harus diupayakan penyiapan dan pengembangannya secara berencana dan berkesinambungan. Hal

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ini terjadi karena tuntutan standar kualitas serta kebutuhan di lapangan terus-menerus mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan pesatnya laju perkembangan penemuan dan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi disertai rekayasa di segala bidang kehidupan secara global.

Keyakinan akan peningkatan kualitas seiring dengan dipenuhinya kualifikasi akademik minimal S1/D-IV mungkin memiliki basis empirik, meskipun tentu saja masih memerlukan dukungan atau justifikasi secara ilmiah melalui penelitian yang mendalam. Permasalahan teknis dan logistik muncul apabila harapan tersebut akan dilaksanakan dalam skala besar. *Pertama*, menyangkut masalah kesempatan, karena sebagian besar guru harus meninggalkan tugasnya dan memasuki perguruan tinggi pada bidang-bidang tertentu untuk mencapai kualifikasi akademik minimal. Hal ini membawa konsekuensi pencarian guru pengganti dan penyediaan dana yang tidak sedikit. *Kedua*, menyangkut masalah logistik, yaitu dana untuk membayar biaya pendidikan dan biaya hidup mereka selama mengikuti kegiatan pendidikan, dimana hal ini merupakan beban berat bagi pemerintah. Peningkatan mutu dan kualitas guru seperti yang diuraikan diatas dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran.

Mutu pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik-buruknya hasil yang dicapai oleh peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Banyak faktor yang menentukan mutu pembelajaran, antara lain; 1) personalia (administrator, guru, konselor, tata usaha), 2) sarana prasarana pendidikan, 3) fasilitas, 4) media dan sumber belajar yang memadai, 5) biaya yang

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

mencukupi, 6) manajemen yang tepat, dan 7) lingkungan yang mendukung (Sukmadinata, *et. al* 2002: 8). Ini berarti faktor kompetensi, motivasi, komitmen dan kinerja guru yang telah diuraikan diatas, sangat menentukan mutu pembelajaran yang diperoleh siswa itu. Dengan demikian kompetensi, motivasi, komitmen dan kinerja guru yang rendah akan mempengaruhi terhadap mutu pembelajaran sehingga faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pembelajaran siswa.

Sesuai dengan latar belakang permasalahan tersebut diperlukan penelitian yang mendalam tentang kinerja guru di lembaga pendidikan madrasah. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praksis pengelolaan pendidikan pada umumnya, dan khususnya di lembaga-lembaga pendidikan di lingkungan madrasah yang bertanggung jawab pada Kementerian Agama. Dalam hubungan itu, tema yang mendasari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: STUDI KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH (Analisis Deskriptif Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya pada Mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta)

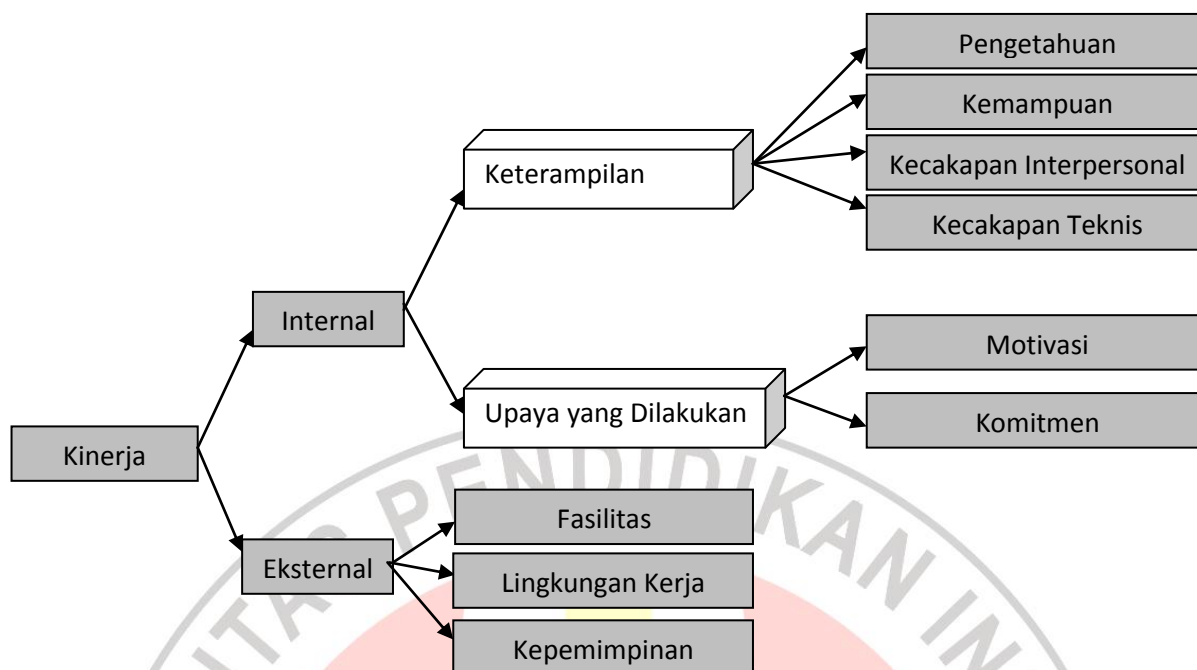
B. Batasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat ditegaskan bahwa masalah penelitian ini berkenaan dengan Studi Kinerja Guru. Secara skematik faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut.

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Gambar 1.3.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Berdasarkan skema di atas secara internal kinerja dipengaruhi oleh: (a) keterampilan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis, (b) upaya yang dilakukan berupa motivasi dan komitmen yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan secara eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di lingkungannya yang mempengaruhi kinerja, yaitu antara lain berupa fasilitas, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti (2007:14-18) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (a) pegawai, berkenaan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan; (b) pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan; (c) Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

mekanisme kerja, menyangkut sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi; (d) lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Penelitian ini dibatasi hanya meneliti faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor kompetensi, motivasi dan komitmen. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa faktor internal merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian ini dilakukan terhadap guru Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta dengan berbagai pertimbangan, antara lain:

1. Kinerja guru Madrasah yang belum optimal seperti : a) pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, b) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, c) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, d) dan masih diketemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan.
2. Masih ditemukan cukup banyak guru di Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta yang belum memiliki kualifikasi akademik sesuai yang dipersyaratkan. Para guru madrasah, masih berpendidikan di bawah S1. Mereka pada umumnya masih berpendidikan SLTA, Diploma 1 sampai dengan Diploma 3.

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Kompetensi guru madrasah di Kotamadya Yogyakarta masih menjadi sorotan utama dimana banyak para guru yang belum memiliki kompetensi yang diharapkan sehingga berpengaruh terhadap mutu pembelajaran yang dihasilkan oleh guru.
4. Tingkat Absensi para guru Madrasah Aliyah Kodya Yogyakarta masih relatif tinggi. Selain itu, tingkat terlambat masuk kerja serta pulang sebelum waktunya dari para guru relatif masih menunjukkan peningkatan.

Dengan demikian, secara umum masalah penelitian ini adalah: Bagaimana Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kotamadya Yogyakarta. Secara lebih rinci dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta?
5. Seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta?

C. Tujuan penelitian

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, menggali, menghubungkan dan membuat *forecasting* atas suatu kejadian. Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran bagaimana kinerja guru Madrasah Aliyah di Kotamadya Yogyakarta. Sedangkan secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kompetensi, motivasi, komitmen, kinerja guru dan mutu pembelajaran di Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta.
2. Menganalisis secara kritis tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja guru dan dampaknya pada mutu pembelajaran di Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta.
3. Merekomendasikan suatu model hipotetik manajemen pengembangan mutu kinerja guru Madrasah Aliyah Kotamadya Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu administrasi pendidikan pada umumnya, dan khususnya kinerja guru madrasah untuk peningkatan mutu pembelajaran. Selain itu, manfaat teoretis lainnya dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat, mendukung dan mempertajam teori-teori yang telah dikaji sehingga dapat menjadi dasar kajian tentang keberhasilan implementasi kinerja guru dilihat dari variabel kompetensi, motivasi, komitmen, dan mutu pembelajaran.

Abdul Majid, 2013

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

2. Manfaat Praktis

Sesuai dengan implikasi berdasarkan temuan-temuan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pemberian rekomendasi atau saran bagi pihak-pihak yang berwenang dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan strategi peningkatan kinerja guru yang meliputi kompetensi, motivasi, komitmen guru madrasah dan mutu pembelajaran di madrasah. Manfaat praktis lainnya dari penelitian ini adalah bahwa temuan-temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pertimbangan-pertimbangan dalam memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak pengelola madrasah (Kepala Kantor Wilayah Kemenag, Kepala Madrasah, guru) dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti lanjutan untuk mengkaji lebih dalam masalah kinerja guru dilihat dari sudut pandang lain, baik dari segi variabel-variabel yang berpengaruh maupun pendekatan yang digunakan.

E. Struktur Organisasi Disertasi

Struktur organisasi disertasi ini dibagi menjadi lima bab. Bab I memuat pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi disertasi. Bab II menguraikan tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Bab ini menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam kajian administrasi pendidikan, kinerja guru, kompetensi, motivasi, komitmen, mutu pembelajaran, dan dilanjutkan dengan **Abdul Majid, 2013**

Studi Kinerja Guru Madrasah Aliyah

studi penelitian terdahulu. Disamping itu menguraikan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

Bab III membahas tentang metode penelitian yang berisikan pendekatan dan metode penelitian, lokasi dan subjek penelitian, jenis penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data serta diakhiri dengan analisis data.

Bab IV menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan hasil temuan di lapangan selanjutnya menguraikan pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian juga pembahasan data atau analisis temuan penelitian, yang diakhiri dengan model hipotetik pengembangan mutu kinerja guru.

Bab V membahas tentang kesimpulan, implikasi dan rekomendasi yang berisikan pemaknaan dan penafsiran peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Disamping itu, memberikan rekomendasi yang ditujukan kepada para pembuat kebijakan, pengguna hasil penelitian juga sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang berminat. Pada bagian akhir, disertasi ini ditutup dengan daftar pustaka, riwayat hidup dan lampiran-lampiran.