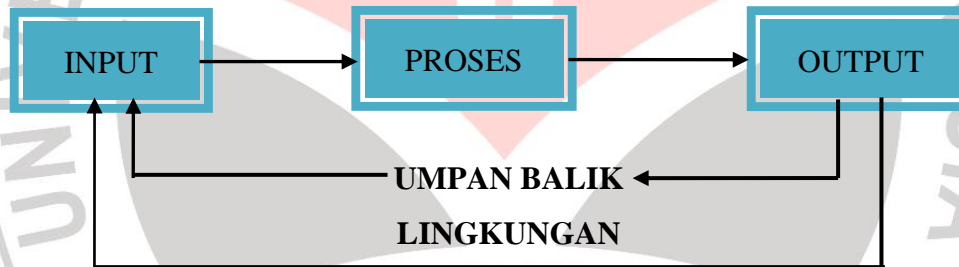


# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Dalam proses pengelolaan pendidikan terdapat beberapa unsur penting, yaitu unsur sumber daya manusia, unsur material dan unsur biaya. Unsur sumber daya manusia adalah guru, staf, siswa, unsur material adalah gedung, sarana fisik, sumber belajar, dan unsur biaya adalah pembiayaan proses pendidikan. Unsur-unsur tersebut saling berkaitan satu sama lain menjadi satu sistem yang tidak terpisahkan dalam proses pendidikan. Keterkaitan unsur di atas dapat digambarkan dalam skema berikut:



**Gambar 1.1. Proses Sistem Pendidikan**

Sumber: Syafaruddin dan Irwan Nasution (2005)

Pada gambar di atas, yang termasuk aspek *input* adalah siswa, guru, kepala sekolah, fasilitas, media, dan sarana prasarana. Proses pendidikan meliputi kegiatan pengajaran, pelatihan, bimbingan, evaluasi dan pengelolaan. Sedangkan aspek *output* adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap.

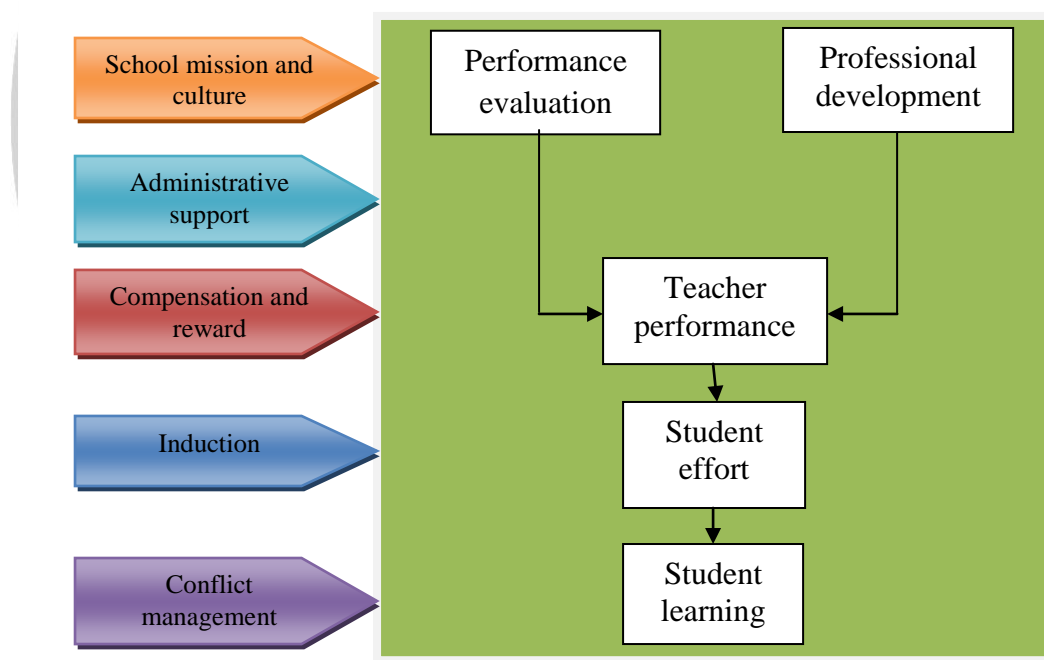
Dari berbagai unsur di atas, guru sebagai unsur manusia memiliki peran strategis dalam menggerakkan aktivitas pendidikan, bahkan sumberdaya pendidikan lain menjadi kurang berarti apabila tidak disertai dengan kinerja guru yang memadai, meskipun kinerja guru ini tidak dapat dilepaskan dari sumberdaya pendukung lainnya yang dapat menyebabkan optimalisasi kerja. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan, proses, dan hasil pendidikan.

Kualitas pendidikan secara keseluruhan tidak dapat dipisahkan dengan kualitas guru. Hal ini seperti dikatakan Brandt dalam Fasli Jalal & Dedi Supriadi (2001 : 262), bahwa guru merupakan kunci utama yang memiliki peran besar dalam peningkatan mutu pendidikan, guru berada pada titik sentral dari setiap usaha perbaikan pendidikan yang diarahkan pada perubahan seluruh aspek seperti kurikulum, metode dan pengembangan sarana prasarana. Perubahan dan perbaikan aspek-aspek di atas, tidak akan bermakna apabila melibatkan guru sebagai pelaku pendidikan.

Guru sebagai pelaksana langsung pendidikan yang memiliki tugas pokok memfasilitasi kegiatan belajar siswa, guru dituntut melaksanakan tugas secara profesional, kreatif dan dinamis sehingga siswa dapat memposisikan dirinya sebagai subyek belajar, seperti diungkapkan:

“Pendidikan adalah proses perubahan dan peningkatan perilaku untuk kehidupan. Porsi ini sangat bergantung pada konsistensi lembaga pendidikan yang terkait dengan tujuan, isi kurikulum, proses belajar mengajar dan evaluasi. Dari berbagai faktor tersebut, guru merupakan faktor yang paling aktif. Pengembangan perilaku siswa yang diharapkan tergantung pada gurunya yaitu sebagai model yang memberikan contoh atau mendemonstrasikannya. Oleh karena itu, kualitas dan kualifikasi guru merupakan problem besar setiap negara-negara berkembang, yaitu kepemilikan keahlian yang dibutuhkan sesuai profesinya (Nadir Celikoz: 2010, 17).

Atas dasar peran kunci guru di atas, bahwa kemampuan mengelola pembelajaran yang berkualitas menjadi kewajiban guru sebagai pendidik yang berhadapan langsung dengan siswa di kelas dan tidak bisa dilepaskan dari tugas pokok dan fungsi yang melekat pada jabatan yang diembannya. Hal ini berarti bahwa kompetensi guru mutlak diperlukan bahkan harus dikembangkan secara simultan guna mendorong terbentuknya pola-pola pembelajaran berkualitas melalui berbagai strategi dan pendekatan efektif dari sisi kebijakan yang dibuat, konten yang diberikan, maupun pelakunya. Seyfarth (2008: 3) mengilustrasikan kinerja guru terkait dengan perannya dalam mendukung aktivitas belajar siswa, yaitu:



**Gambar 1.2. Keterkaitan Fungsi SDM dengan Pembelajaran**

Sumber : John Seyfarth (2008 : 3)

Konsep di atas, bahwa kinerja guru dapat mempengaruhi usaha dan aktivitas belajar siswa, hal ini didukung fakta yang dinyatakan Direktur Jenderal

Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Nasional (dalam Sudrajat: 2008), bahwa berdasarkan hasil penelitian pada negara-negara berkembang bahwa faktor yang memberikan kontribusi paling besar terhadap prestasi belajar siswa adalah berasal dari faktor guru sebesar 36%, sedangkan sisanya adalah faktor manajemen sebesar 23%, faktor waktu belajar sebesar 22%, dan faktor sarana fisik sebesar 19%.

Peran dan urgensi guru sebagai motor pendidikan, secara faktual mengalami kendala besar. Hasil rapat kerja Departemen Pendidikan Nasional tahun 2004, menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi pendidikan dilihat dari kondisi guru saat ini adalah: (a) Kualifikasi dan kompetensi guru yang kurang layak, sehingga menghambat peningkatan mutu pendidikan; (b) Kualifikasi akademik guru masih banyak yang di bawah standar minimal yang dipersyaratkan; dan (c) Kompetensi guru terhadap mata pelajaran yang diajarkan kurang memadai (Setjen Depdiknas, 2004 : 5). Pada persoalan yang sama, kondisi tidak lebih baik lagi terjadi pada madrasah-madrasah (lembaga pendidikan yang dikelola Kementerian Agama), terdapat 60 % guru madrasah (MI, MTs, dan MA) tidak memiliki kualifikasi yang memadai sebagai guru, sebanyak 20 % guru mengajar di luar bidang keahliannya, dan dari seluruh guru yang ada ternyata hanya 20 % yang layak dari segi kualifikasi pendidikannya (Fasli Jalal & Dedi Supriadi, 2001 : 262).

Sejalan dengan data di atas, berdasarkan hasil penelitian bahwa skor penguasaan guru terhadap metodologi pembelajaran yang diterapkan di kelas hanya mencapai sekitar 51,81 % dan aspek yang paling rendah terdapat pada aktivitas menganalisis pembelajaran dengan skor 37,08% (Umul Hidayat, 2006:

92). Rendahnya penguasaan pada beberapa aspek di atas menunjukkan rendahnya kinerja guru dalam mengajar.

Pada skala lokal, bersamaan dengan *political-will* Pemerintah mengupayakan peningkatan mutu pendidikan dengan lahirnya berbagai Peraturan Pemerintah dan Permendiknas terkait penyelenggaraan pendidikan, ditemui data statistik penurunan minat masyarakat terhadap madrasah khususnya di Kota Bekasi yang terindikasi pada : 1. Madrasah menjadi alternatif terakhir, sehingga siswa yang masuk ke madrasah pada umumnya merupakan siswa yang tidak diterima di sekolah umum, 2. Semakin sedikitnya siswa yang diserap madrasah, baik dari SMP/MTs ke MA, dari SD/MI ke MTs, apalagi dari TK/RA yang diserap MI (Tim Mapenda Depag Kota Bekasi, 2007).

Sesungguhnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi eksistensi minat masyarakat terhadap pendidikan di madrasah, seperti : daya tarik program, kurikulum, kualitas proses pembelajaran, kualitas guru, kualitas kepemimpinan kepala madrasah, penilaian pendidikan, kualitas lulusan, kualitas pengelolaan, kualitas sarana, pelayanan, keterbukaan dan pengawasan madrasah. Apabila berbagai aspek di atas dapat terpenuhi, maka tujuan pendidikan yang sangat mulia dan sarat dengan sinergi berbagai unsur dapat dicapai dengan optimal. Secara empirik, rendahnya minat masyarakat terhadap Madrasah khususnya Madrasah Aliyah, dikuatkan dengan hasil penelitian yang menunjukkan rendahnya mutu Madrasah Aliyah dilihat dari 8 standar nasional pendidikan yang terindikasi pada rendahnya mutu proses pembelajaran yang berdampak pada rendahnya kompetensi lulusan hanya mencapai 23,7 % yang mampu bersaing dalam memasuki Perguruan



Tinggi Negeri dan lemahnya kinerja mengajar guru dalam melakukan interaksi pembelajaran, yaitu hanya 36,6 % (Tim Mapenda Depag Kota Bekasi, 2007: 35).

Data di atas menunjukkan bahwa kompetensi lulusan di Madrasah erat kaitannya dengan kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran. Pembelajaran yang tidak menarik, konvensional dan cenderung monolog, membuat siswa didik berperan menjadi obyek yang hanya diberi dan menerima pengetahuan dari gurunya padahal konsep itu telah lama ditinggalkan dan beralih pada konsep baru yang memposisikan siswa didik menjadi subyek belajar yang harus aktif mengeksplorasi berbagai ilmu pengetahuan dibantu oleh guru sebagai fasilitator.

Kreativitas guru, erat kaitannya dengan kinerja guru dalam melakukan inovasi-inovasi pembelajaran. Kecenderungan untuk melakukan hal-hal yang konvensional yang terbelenggu dengan pola pembelajaran paradigma lama yakni mengajar dan memberi tugas latihan membawa dampak munculnya kejenuhan pada siswa bahkan membuat siswa frustrasi dan mengalami kebosanan yang berkepanjangan. Kondisi pembelajaran yang tidak bermutu ini jelas sangat merugikan semua pihak terutama siswa karena eksistensi mereka sebagai individu yang harus difasilitasi perkembangannya cenderung terhambat. Oleh karena itu, diperlukan daya dorong guru untuk dapat menciptakan inovasi-inovasi dalam pembelajaran yang berkualitas. Kualitas pembelajaran yang dilakukan guru ini diawali dari perencanaan awal pembelajaran inovatif yang mampu mengajak siswa untuk berpikir kreatif, pemilihan bahan pembelajaran, penentuan strategi, penggunaan media pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk belajar dengan senang, sampai bagaimana melakukan evaluasi untuk mengukur hasil belajar yang dicapai siswa.

Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya peningkatan kompetensi guru yang diharapkan berdampak pada semakin meningkatnya kualitas pembelajaran di kelas dan secara umum dapat meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, bahwa tenaga pendidik dan kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pendidik adalah tenaga yang bertugas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai kekhususannya, sedangkan tenaga kependidikan adalah kepala sekolah, pengawas sekolah, pustakawan, laboran, dan tenaga tata laksana atau administrasi sekolah.

Berpijak pada urgensi peran dan fungsi guru, Pemerintah membuat kebijakan tentang profesi guru dengan memberikan kesejahteraan sebagai penghargaan profesional atas kinerjanya melalui program sertifikasi guru yang diamanatkan dalam UU No 20/2003 tentang Sisdiknas, yaitu dalam pasal 39 ayat (2) dinyatakan, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan, pasal 42 ayat (1) bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Amanat Undang-Undang Sisdiknas tersebut di atas, diterjemahkan dalam UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, diantaranya disebutkan pada bab II pasal 2 ayat (1) bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia

dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan pada ayat (2) disebutkan bahwa pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidikan, dan pada pasal 8 ayat (1), disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Implementasi program sertifikasi guru secara teknis dirinci dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, diantaranya dinyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan. Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma(D-IV).

Orientasi peningkatan kinerja guru yang terkandung dalam kebijakan sertifikasi guru diikuti dengan dampak material sebagai kompensasi yang diterima oleh setiap guru sebagai hak atas sertifikat yang dimilikinya sebagai pendidik profesional, yaitu berupa pemberian kompensasi berupa tunjangan profesi. Saat ini tunjangan profesi guru sudah diberikan meskipun belum seluruhnya dari jumlah guru yang ada. Tunjangan profesi yang diterima guru seyogyanya berdampak pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang didorong dengan motivasi tinggi untuk melakukan proses pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas setelah kebutuhan materilnya dipenuhi. Dengan demikian, selayaknya pemberian kompensasi berupa peningkatan atau pemberian kesejahteraan guru ini



diikuti dengan motivasi, komitmen dan kinerja yang tinggi sebagai guru profesional yang bertanggungjawab.

Persoalan rendahnya kinerja sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti diungkapkan di atas, Wood melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*job performance*) yaitu suatu fungsi dari interaksi atribut individu (*individual atribut*), yaitu usaha kerja (*work effort*) yang muncul dari dalam individu tersebut dan dukungan organisasi (*organizational support*) (Wood, Wallace, Zeffane, 2001 : 91).

Berdasarkan kutipan di atas, teridentifikasi aspek-aspek internal sebagai atribut individu yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah faktor motivasi dalam bekerja dan komitmen organisasi. Motivasi kerja dan komitmen organisasi ini erat kaitannya dengan dorongan dari dalam diri sendiri untuk melakukan, menghadapi dan menyelesaikan berbagai persoalan kerja sehingga semua hambatan dapat diselesaikan mencapai hasil kerja yang optimal. Sedangkan aspek-aspek eksternal teridentifikasi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

Motivasi kerja merupakan totalitas potensi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dalam upaya dalam mencapai kesuksesan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat berperan dalam situasi apapun dan mampu merefleksikan seluruh kapasitas yang dimilikinya dalam menghadapi tantangan dan berbagai situasi kerja. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki pegawai melahirkan cara berpikir positif dan perilaku kerja yang sehat untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor internal yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja. Komitmen merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, sebagai salah satu ciri bahwa orang tersebut memiliki keinginan berprestasi dan merupakan dorongan untuk menjadi yang terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan senantiasa bekerja dengan maksimal, mentaati apa yang menjadi peraturan organisasi dan berusaha menunjukkan yang terbaik bagi organisasi, memiliki tanggung jawab besar atas tugas-tugasnya, mengembangkan kreativitas dan terus berupaya meningkatkan semua kemampuan dengan menggunakan energi yang dimilikinya demi mencapai tujuan. Kesetiaan dan loyalitas terhadap organisasi menjadi salah satu tolak ukur dalam proses penilaian kinerja.

Guru sebagai sub sistem di lembaga pendidikan, tidak terlepas dari sub sistem lain yang memiliki garis instruksional yaitu kepala sekolah sebagai manajer yang berwenang mengelola dan mengendalikan sistem sekolah secara keseluruhan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan penentu kebijakan dalam mengambil keputusan terkait dengan proses kerja, upaya penyelesaian masalah kerja sehingga terjadi perbaikan dan peningkatan kualitas proses kerja yang pada akhirnya meningkatkan output kerja.

Dalam permendiknas Nomor 13 tahun 2007, dinyatakan bahwa kegiatan kepala sekolah salah satunya melakukan pengawasan atau supervisi yang merupakan pembinaan dalam rangka menjaga dan meningkatkan profesionalitas guru dan pegawai lainnya yang berada pada lingkup tugasnya. Supervisi ini merupakan bagian integral dalam pengelolaan sekolah yang tidak dapat dipisahkan dengan bagian lainnya dalam rangka mencapai pengelolaan sekolah yang

berkualitas melalui peningkatan kompetensi dan profesionalitas sumber daya manusianya.

Proses interaksi kerja antarsesama guru maupun dengan pimpinan membutuhkan ikatan dan kesepahaman. Budaya merupakan sistem nilai yang disepakati dan menjadi pengikat setiap individu yang variatif dalam satu kekuatan visi lembaga untuk bekerja secara simbiosis mutualisme. Pentingnya budaya dalam hubungannya dengan kinerja dikarenakan budaya organisasi merupakan kumpulan nilai sekaligus menjadi identitas pegawai dalam bertindak dan berperilaku selama berinteraksi dalam organisasi. Budaya ini menjadi sistem nilai yang dibangun dan diyakini, tumbuh dan berlaku bagi semua pegawai, dari level terbawah sampai pimpinan.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian tersebut di atas, penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi dan ada tidaknya perbedaan kinerja mengajar guru antara yang sudah dengan yang belum disertifikasi.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Kinerja mengajar guru merupakan faktor kunci dalam menentukan mutu pembelajaran yang pada akhirnya mencapai mutu output pendidikan yaitu berupa siswa yang berkualitas sesuai dengan standar minimal yang ditetapkan. Untuk mencapai proses pembelajaran yang bermutu maka harus dilakukan secara profesional oleh guru yang memiliki kinerja baik.

Kinerja mengajar guru adalah aktivitas dan perilaku kerja guru yang dilandasi dengan pengetahuan dan kemampuan dalam membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran, penguasaan konten materi pelajaran dan pedagogi, serta kemampuan melakukan hubungan kerjasama dengan orang tua, lembaga dan masyarakat terkait dengan isu-isu pendidikan.

Permasalahan kinerja merupakan permasalahan yang terkait dengan berbagai faktor lainnya, seperti digambarkan Suwanto (1999: 39) sebagai berikut:

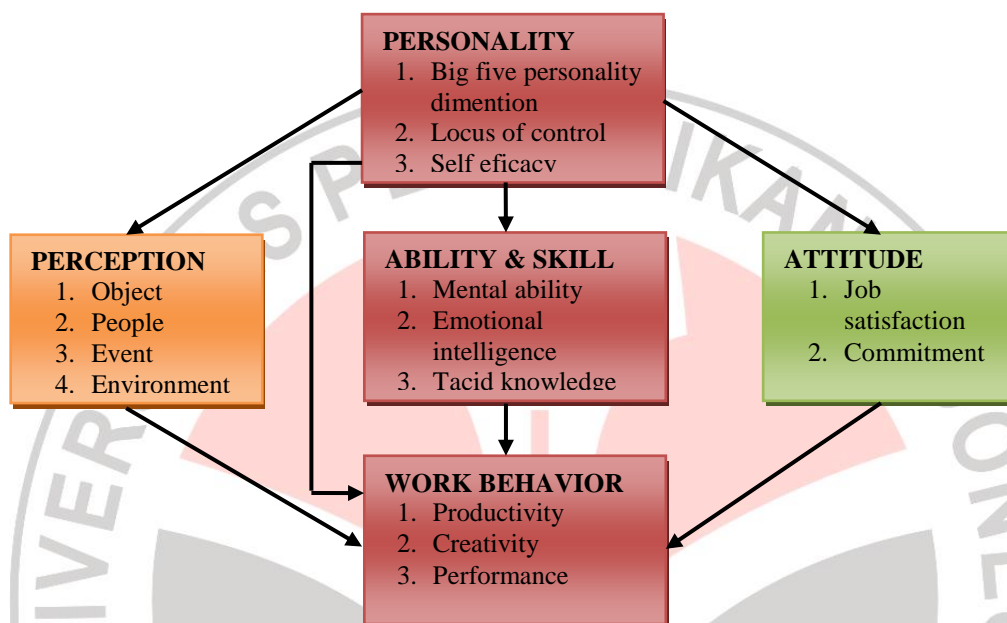


**Gambar 1.3. Variabel yang Mempengaruhi Kinerja**

Gambar di atas, terlihat bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah faktor individu seperti kemampuan individu (kondisi mental dan fisik), latar belakang keluarga, sosial dan pengalaman serta kondisi demografis seperti umur, asal usul dan jenis kelamin, faktor berikutnya adalah psikologi individu tersebut seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi, faktor ketiga

adalah yang bersifat eksternal seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Pengkajian faktor-faktor selain tersebut di atas, diuraikan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008: 63-74) sebagai berikut:



**Gambar 1.4. Model Kausal Perbedaan Individu dengan Perilaku Kerja**

Berdasarkan gambar di atas, sesungguhnya kinerja tidak terlepas dari dari dua sisi, yakni internal dan eksternal. Sisi internal adalah keinginan dan kemauan untuk berkembang mencapai terwujudnya profesionalitas diri dalam bekerja sesuai dengan tuntutan yang diperlukan. Pada bagian ini, motivasi dan komitmen internal setiap guru menjadi bagian sangat penting yang tidak dapat dilepaskan dari keberadaan dirinya sebagai sosok yang harus terus berubah. Sisi lain, adalah faktor eksternal yang mampu mendorong dan mengkondisikan guru untuk turut berubah ke arah lebih baik. Pada bagian ini peran kebijakan dan aturan yang memaksa seorang guru untuk berubah sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang berlaku. Termasuk didalamnya adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dan



supervisor yang harus mengelola dan mengendalikan setiap sumber daya untuk bersinergi mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan yang direncanakan serta kondisi lingkungan.

Kondisi lingkungan diperlukan karena sesungguhnya dalam proses pembelajaran terjadi interaksi sosial baik dengan sesama guru maupun dengan siswa sebagai anak yang diasuhnya saling berhubungan antara satu dengan lainnya. Hubungan harmonis antarguru dengan siswa berdampak pada kinerja sekolah yang baik, sebaliknya proses belajar mengajar yang tidak harmonis akan lepas dari konsep sinergi yang jauh dari efektifitas dan efisiensi. Sejalan dengan uraian di atas, budaya sebagai seperangkat asumsi, kepercayaan, nilai dan norma perlu dimiliki sebagai bentuk karakter yang hendak dikembangkan yang menjadi kesepakatan bersama. Dari uraian di atas, dapat disintesis bahwa kinerja mengajar guru banyak dipengaruhi oleh banyak faktor seperti tergambar sebagai berikut:



**Gambar 1.5**

**Identifikasi Variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja**

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka fokus penelitian sebagai variabel pengaruh dalam disertasi ini adalah kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Alasan pengambilan beberapa variabel di atas adalah ingin mendekteksi pengaruh variabel eksternal dan internal yang ada dalam diri seorang guru. Variabel eksternal diantaranya adalah kepemimpinan yang tidak dapat dilepaskan dari kinerja seorang guru dalam satu sistem pendidikan dan budaya madrasah yang secara langsung maupun tidak langsung bersentuhan setiap hari dalam interaksi kerja. Sedangkan variabel internal dimaksud adalah motivasi dan komitmen, yakni variabel yang sangat bergantung pada kondisi individu tersebut terkait dengan apa, bagaimana dan mengapa melakukan kegiatan tersebut dalam upaya mencapai tujuan.

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah kinerja mengajar guru, kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja dan komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi?
- b. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja mangajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi?
- c. Bagaimanakah pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi?
- d. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi?

- e. Bagaimanakah pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi?
- f. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan memperoleh data yang valid dan reliabel tentang kinerja mengajar guru khususnya di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi dilihat dari sudut kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja dan komitmen kerja. Adapun secara khusus, tujuan penelitian ini untuk:

1. Menganalisis kinerja mengajar guru, kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi?
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi.
3. Menganalisis pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi.
5. Menganalisis pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi.

6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi.

## **D. Manfaat / Signifikansi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan kajian tentang kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, dan komitmen kerja yang dikaitkan dengan kinerja mengajar guru yang telah tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi.

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memperkuat, mendukung dan menegaskan teori-teori yang telah ada sehingga dapat menjadi sumber rujukan dalam mengkaji permasalahan yang terkait dengan kinerja mengajar guru dilihat dari beberapa variabel yaitu kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja dan komitmen kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengelolaan, pengembangan dan pengayaan tentang kinerja mengajar guru, mendorong kebiasaan guru untuk melakukan refleksi atas pembelajaran yang dilakukannya, dan melakukan proses pembelajaran secara lebih interaktif dan menyenangkan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan kepada instansi terkait yakni Madrasah Aliyah dan Kementerian Agama Kota Bekasi untuk melakukan pengelolaan dan pengawasan proses kerja guru di madrasah

secara intensif, penerapan *reward and punishment* terhadap setiap guru terutama kepada mereka yang telah lulus sertifikasi dan mendapatkan predikat guru professional, dan penilaian kinerja kepala sekolah secara komprehensif dan terprogram.

- c. Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi para kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja mengajar guru melalui berbagai upaya pembinaan dan pengawasan, supervisi akademis dalam kegiatan belajar mengajar sehingga proses belajar tidak lagi bersifat konvensional dengan pendekatan monoton dan monolog seiring dengan kebijakan pemerintah yang mendudukkan madrasah sama dengan sekolah pada umumnya. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan salah satu dasar kebijakan peningkatan mutu madrasah melalui peningkatan kinerja mengajar guru dalam melakukan pengelolaan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan sesuai dengan standar pengelolaan sekolah, standar isi, standar proses, dan standar evaluasi yang tertera pada standar nasional pendidikan.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan lanjutan terkait dengan program sertifikasi guru, seperti kegiatan workshop tentang strategi dan model pembelajaran, *lesson study*, supervisi pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru.

## **E. Struktur Organisasi Disertasi**

Sebagai gambaran penulisan Disertasi dari awal hingga akhir, maka penulis ilustrasikan struktur organisasi Disertasi ini sebagai berikut:



Bab I pendahuluan, yaitu berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat / signifikansi penelitian, dan struktur organisasi disertasi.

Bab II kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, yaitu berisi kajian pustaka (untuk setiap variabel dimulai dari variabel kinerja mengajar guru, kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, dan komitmen kerja), kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III metodologi penelitian, yaitu berisi lokasi dan subyek penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, yaitu berisi hasil penelitian (analisis variabel, pengujian persyaratan analisis data, dan uji hipotesis), pembahasan hasil penelitian, strategi hipotetik pola pengembangan kinerja mengajar guru, dan keterbatasan penelitian.

Bab V kesimpulan dan rekomendasi, yaitu berisi kesimpulan hasil penelitian dan rekomendasi setelah penelitian.